

Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt

Kandidatnummer: 122

Veileder: Stein Evju

Leveringsfrist: 01.06.07

Til sammen 39 820 ord

31.05.2007

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Introduksjon	1
1.2	En nærmere presentasjon av emnet	2
1.3	Avhandlingens tema – avgrensninger og den videre fremstilling	4
1.4	Rettskilder	6
<u>2</u>	<u>NÆRMERE OM PERMITTERING SOM FENOMEN</u>	<u>8</u>
2.1	Innledning	8
2.2	Utviklingen av permitteringsreglene – en oversikt	8
2.3	Forholdet til oppsigelsesvernet	13
2.4	Permitteringsadgangen – prosedyrer	14
2.4.1	Innledning	14
2.4.2	Prosessuelle vilkår for permittering i Hovedavtalen LO-NHO	15
<u>3</u>	<u>DE MATERIELLE VILKÅR FOR PERMITTERINGSADGANGEN</u>	<u>20</u>
3.1	Innledning	20
3.1.1	Introduksjon	20
3.1.2	Arbeidstakers individuelle forhold	21
3.1.3	Ulovlige grunner	23
3.2	Kravet til saklig grunn – materielle vilkår for permitteringsadgangen etter Hovedavtalen LO-NHO	25
3.2.1	Saklighetskriteriet	25
3.2.2	Nødvendighetskriteriet	37

3.2.3	Tidspunktet for vurderingen	38
3.2.4	Spesielle permitteringssituasjoner	39
3.3	Permitteringsadgangen i andre tariffavtaler	50
3.4	Tariffavtaler uten permitteringsregler	54
3.5	Den alminnelige permitteringsadgang	56
<u>4</u>	<u>ARBEIDSLØSHETSTRYGD UNDER PERMITTERING</u>	<u>59</u>
4.1	Introduksjon	59
4.2	Utviklingen av reglene om arbeidsløshetstrygd til permitterte – noen hovedpunkter	60
4.3	Vilkår for arbeidsløshetstrygd	63
4.3.1	Utgangspunkter	63
4.3.2	Alminnelige og spesielle vilkår	64
4.3.3	Permittering og arbeidsløshetstrygd – utgangspunktet	66
4.3.4	Former for permittering	68
4.3.5	Særlige spørsmål knyttet til dagpenger under permittering	73
4.4	Oppsummering – utviklingen av reguleringen av permittertes rett til dagpenger	75
<u>5</u>	<u>PERMITTERINGSLØNNSLOVEN</u>	<u>78</u>
5.1	Introduksjon	78
5.2	Permitteringslønsloven – bakgrunn og formål	79
5.2.1	Innledning	79
5.2.2	Nærmere om de samfunnsøkonomiske og trygdefinansielle hensyn	84
5.2.3	Nærmere om hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte	86
5.2.4	Nærmere om hensynet til arbeidervern	87
5.2.5	Konflikt mellom hensyn	88
5.2.6	Nærmere om hensynet til bedriftene	90
5.2.7	Departementets forslag og den videre behandling	92

5.3	De grunnleggende bestemmelser i permitteringslønnsloven	95
5.3.1	Innledning	95
5.3.2	Permitteringslønnslovens virkeområde og definisjoner	96
5.3.3	Hva permitteringslønnen omfatter	100
5.3.4	Utgangspunktet for første arbeidsgiverperiode	101
5.3.5	Lengden av den første arbeidsgiverperioden	104
5.3.6	Den andre arbeidsgiverperioden	105
5.4	Formelle endringer i permitteringslønnsloven § 3	107
5.4.1	Introduksjon	107
5.4.2	Endringer i arbeidsgiverperioden og trygdeperioden	107
5.4.3	Sammenfatning	123
5.5	Endringer i permitteringslønnslovens formål og funksjon?	125
5.5.1	De sentrale hensyn bak loven	125
5.5.2	Ivaretagelsen av de sentrale hensyn – lovens funksjon	128
6	<u>KILDEHENVISNINGER</u>	134

1 Innledning

1.1 Introduksjon

Tema for denne fremstillingen er permitteringer. Permitteringer er et arbeidsrettslig virkemiddel som relaterer seg til bedrifiers behov for å tilpasse arbeidsstokken, dersom arbeidsgiver i en periode ikke har bruk for eller ikke har mulighet til å beskjeftige de ansatte. Tradisjonelt har man ansett det for et hovedtrekk ved permittering at arbeidsgiver gjennom en ensidig disposisjon kan sende arbeidsstokken hjem, *uten* at dette medfører et opphør av arbeidsforholdet. Når behovet for arbeidskraft melder seg igjen, avsluttes permitteringen, og arbeidstaker gjeninntre i sin stilling. Permittering innebærer dermed en adgang for arbeidsgiver til å ensidig frigjøre seg fra lønnsplikten for en periode, samtidig som arbeidstakers prestasjon ”avbestilles”. Arbeidsforholdet vil likevel bestå, og arbeidstaker vil være både berettiget og forpliktet til å gjeninntre i sin stilling ved endt permittering.¹ Permittering karakteriseres derfor som en *ensidig* rett for arbeidsgiver til å *midlertidig suspendere* hovedforpliktelsene etter arbeidsavtalen med grunnlag i *virksomhetens forhold*.²

Dette utgangspunktet har med tiden blitt modifisert. Bruken av permitteringer var opprinnelig forankret i arbeidsgivers ensidige påbud,³ men etter som instituttet har utviklet seg, har permitteringsadgangen i stor grad blitt regulert ved tariffavtaler. Arbeidsgivers permitteringskompetanse er derfor ikke lenger rent ensidig, men har også grunnlag i avtale.

¹ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 381, Fougner mfl. 2003, s. 163, Fanebust 2002, s. 290, Dege 2003, s. 120, Mork 2003, s. 196.

² At permitteringer må ha sitt grunnlag i virksomhetens forhold, er forutsatt i ARD 1965 s. 82. Se også Evju 1979, s. 231 og Mehl 1982, s. 16.

³ Se Evju 2007, s. 9 flg.

En annen modifikasjon gjelder rettsvirkningene av permittering. Opprinnelig innebar permittering at arbeidsgiver ble frigjort fra sin lønnsplikt etter arbeidsavtalen. Gjennom permitteringslønnsloven⁴ er imidlertid arbeidsgiver pålagt lønnsplikt i nærmere definerte perioder av permitteringstiden. Selv om vilkårene for permitteringsadgangen skulle være oppfylt, har ikke permitteringer lenger den umiddelbare virkning at lønnsplikten opphører. Definisjonen av permittering som en ensidig adgang for arbeidsgiver til å frigjøre seg fra lønnsplikten, er derfor kun et utgangspunkt.

Innføringen av permitteringslønnsloven var blant annet begrunnet i de kostnader permitteringsordningen medførte for det offentlige, da permitterte arbeidstakere i de fleste tilfeller hadde rett til arbeidsledighetstrygd. På grunn av at permitteringer *ikke* medførte et opphør av arbeidsforholdet, og tilknytningsforholdet til arbeidsstedet derfor ble opprettholdt, ble disse trygderettighetene etter hvert ansett som en utilsiktet *lønnssubsidiering* av bedriftene.⁵ Gjennom pålegg om lønnsplikt for arbeidsgiver under perioder av permitteringstiden, ble periodene hvor arbeidstaker hadde rett til trygd begrenset, og folketrygdens kostnader likeså. Avhandlingens tema er relatert til vilkårene for arbeidsgivers permitteringsadgang og sammenhengen med reglene om arbeidsløshetstrygd og lønnsplikt under permittering.

1.2 En nærmere presentasjon av emnet

At en virksomhets behov for arbeidskraft varierer, er et vanlig fenomen i næringslivet. Behovet for arbeidskraft påvirkes av mange ulike faktorer, av både økonomisk, teknisk og fysisk karakter. Det kan f.eks. være markedssvingninger, etterspørselssvikt, vedlikehold, maskinhavari, naturkatastrofer mv. som ligger til grunn for en virksomhets ønske om å innskrenke driften. Når produksjonen innskrenkes eller stanses og arbeidskraft blir overflødig, er det et alternativ for arbeidsgiver å redusere bemanningen ved å si opp arbeidsavtalen med sine ansatte. Oppsigelse medfører et endelig opphør av arbeidsavtalen

⁴ Jfr. lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88), s. 3.

med arbeidstakeren, og arbeidsmiljølovens stillingsvernregler får anvendelse. Dette innebærer at det stilles enkelte krav til grunnlag, form og frister for at oppsigelsen skal være rettmessig, samt at arbeidstaker kan ha rett til å stå i stillingen dersom vedkommende går til rettslige skritt for å prøve oppsigelsens rettmessighet, jfr. aml. kap. 15.⁶

En annen måte for arbeidsgiver å tilpasse arbeidsstokken på er å iverksette permitteringer. Som påpekt ovenfor innebærer dette *i utgangspunktet* at arbeidsgiver midlertidig frigjør seg fra lønnsplikten, mens arbeidstaker fritas fra sin arbeidsplikt. I motsetning til oppsigelse vil permitteringer *ikke* medføre et *endelig opphør* av arbeidsavtalen, og da gjelder ikke stillingsvernreglene. Det er kun *oppsigelse* av arbeidsavtalen som er regulert i arbeidsmiljøloven.

Materielle og prosessuelle vilkår for adgangen til å benytte permitteringer er ikke regulert i lov, men i tariffavtaler. Dessuten er et ”alminnelig permitteringsinstitutt” utviklet gjennom rettspraksis og praksis i arbeidslivet.⁷ Permitteringsadgangen er likevel forutsatt i enkelte lover,⁸ og bruken av permittering har etter hvert blitt underlagt lovregulering gjennom permitteringslønnsloven.

Denne adgangen for arbeidsgiver til å midlertidig frigjøre seg selv og arbeidstaker fra hovedforpliktelsene etter arbeidsavtalen, uten at det medfører opphør, er i stor grad det som har gitt permitteringsinstituttet sitt særpreg. I kontraktsretten finnes det ikke noe motstykke til en slik adgang for den ene avtalepart. Dersom en slik disposisjon skulle blitt godtatt etter kontraktsrettslige regler, måtte den i tilfelle ha et særskilt grunnlag. I arbeidsretten er permitteringsadgangen derimot akseptert i kraft av *alminnelige normer*.

⁶ Jfr. lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷ Jfr. f.eks. Mehl 1982, s 128-129, Jakhelln 2006, s. 384, Fougner mfl. 2003, s. 166, Aagaard og Melsom 2006, s. 225-226.

⁸ Jfr. arbeidsmarkedsloven § 8, aml. § 15-3 niende ledd og ftrl. § 4-7.

Permitteringsinstituttet er dermed et særfenomen knyttet til arbeidsavtaler. Det er antatt at permittering, som oppsigelse, har sitt opphav i *arbeidsgivers styringsrett*.⁹

I praksis i arbeidslivet har permitteringsinstituttet spor tilbake til 1920-tallet. Permitteringer var på den tiden særlig aktuelt i forbindelse med høytider, pga at det ikke var lønnsomt å produsere i slike perioder.¹⁰ Flere permitteringssaker har siden vært behandlet i rettpraksis og instituttet ble i 1954 første gang underlagt regulering i Hovedavtalen N.A.F.-A.F.L.¹¹ Permitteringsinstituttet har således vært i utvikling i lang tid.

1.3 Avhandlingens tema – avgrensninger og den videre fremstilling

Under dette avsnitt vil jeg gi en oversikt over hva som nærmere er avhandlingens tema, og hvordan de enkelte problemstillinger behandles og disponeres i avhandlingen. Her vil jeg også avgrense mot temaer som *ikke* skal behandles, for så å gi en nærmere presentasjon av hvilke problemstillinger som tas opp.

Siktemålet med avhandlingen er å redegjøre for permitteringsinstituttets sammenheng med folketrygdloven¹² og permitteringslønnsloven. Jeg vil særlig se på de materielle vilkår for arbeidsgivers permitteringsadgang, samt vilkår for permittertes rett til arbeidsledighetstrygd, og hvilke skranker som er satt for anvendelsen av permitteringer gjennom permitteringslønnsloven.

Av hensyn til omfanget, vil jeg ikke behandle de prosessuelle vilkår for permittering i særlig grad. Saksbehandlingsregler som gjelder for permittering, vil kun bli presentert i en oversikt under punkt 2.4. Fremstillingen går ikke dypere inn i hvilke konsekvenser det har

⁹ Jfr. RG 1978 s. 442, (s. 445).

¹⁰ Jfr. Evju 2007, s. 10.

¹¹ Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (A.F.L.) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) tilsvare det vi i dag kjenner som henholdsvis Landsorganisasjonen Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

¹² Jfr. lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

dersom en arbeidstaker er urettmessig permittert,¹³ og permittering i forbindelse med virksomhetsoverdragelse vil heller ikke behandles nærmere.¹⁴

Det er ikke et formål med denne oppgaven å gi en fremstilling av stillingsvernreglene. Enkelte elementer av reguleringen av arbeidstakers oppsigelsesvern vil likevel tas opp der hvor de naturlig hører hjemme i drøftelsen av permitteringsadgangen. Forholdet til reguleringen av arbeidstakers oppsigelsesvern vil jeg behandle under punkt 2.3. Videre vil jeg komme inn på kravet til saklig grunn ved oppsigelse, og hvordan dette influerer på kravet til saklig grunn ved permitteringer.

I kapittel 3 er det primært de *materielle* vilkår for arbeidsgivers permitteringsadgang som behandles, og hvilket innhold disse vilkår har ut fra en tolkning av tariffavtaler og rettspraksis. Jeg vil i den forbindelse si mer om forskjellige permitteringssituasjoner, og under hvilke omstendigheter arbeidsgiver kan være berettiget til å permittere ansatte.

Når det gjelder de trygderettslige regler knyttet til permittering, vil den historiske utvikling ikke bli gjennomgått i full utstrekning. Beskrivelsen av utviklingen av permittertes rett til arbeidsløshetsstrygd, konsentreres rundt perioden fra 1970 og fremover,¹⁵ og presenteres under punkt 4.2. I kapittel 4 vil jeg rent deskriptivt gjennomgå hvordan vilkårene for permittertes rett til dagpenger har utviklet seg, og hvordan disse vilkårene forholder seg til vilkårene for arbeidsgivers rett til å permittere sine arbeidstakere.

I kapittel 5 vil fokus være rettet mot permitteringslønsloven. Her vil jeg belyse hvordan lovgiver gjennom denne lov har satt skranker for *anvendelsen* av permitteringer. Først vil jeg gjennomgå hvilke motiver som ligger bak loven og dens tilknytning til det offentlige

¹³ For en fremstilling av dette, se f.eks. arbeidsrett.no, kommentarer til "permitteringer" (mai 2007), Fougner mfl. 2003, s. 172.

¹⁴ Se f.eks. ARD 1996 s. 15, arbeidsrett.no kommentarer til permitteringer (mai 2007), www.retsdata.no/NKL kommentarer til permitteringslønsloven ved Henning Jakhelln (mai 2007).

¹⁵ Om utviklingen forut for dette, se Evju 2007, s. 24 flg.

kostnader ved permitteringsinstituttet gjennom trygden. Videre vil jeg komme inn på lovens utforming, og hvilke endringer som er skjedd med hensyn til kostnadsfordelingen mellom næringslivet og det offentlige. Tilslutt vil jeg sammenholde disse endringer med lovens formål, for så å diskutere lovens funksjon.

1.4 Rettskilder

Permitteringsinstituttet er regulert i tariffavtaler.¹⁶ Dessuten eksisterer en permitteringsadgang i kraft av alminnelige normer, utviklet gjennom praksis i arbeidslivet og rettspraksis. Den lovgivning som fins på området knytter seg til *konsekvenser* av permittering, jfr. folketrygdlovens kap. 4 og permitteringslønnsloven. En generell behandling av metode og de rettskilder som benyttes i avhandlingen vil ikke være hensiktsmessig her.¹⁷ Dette kapittel inneholder en kort gjennomgang av enkelte *spesielle* metodespørsmål som avhandlingen reiser.

På tariffregulerte områder er det Arbeidsretten som avgjør tvistene, jfr. arbtvl. § 7.¹⁸ Rettspraksis fra denne domstolen er derfor sentral.

Krav som bygger på den individuelle arbeidsavtale blir derimot ført for de alminnelige domstoler.¹⁹ Tvister vedrørende permitteringer hvor partene ikke er bundet av tariffavtale, eller permitteringsadgangen baserer seg på den individuelle arbeidsavtale, vil dermed behandles i de ordinære domstoler. Spørsmålet om en alminnelig permitteringsadgang har

¹⁶ Mer om tariffavtalebegrepet se f.eks. Stokke, Evju og Frøland 2003, s. 117 flg., Fougner mfl. 2004, s. 107 flg.

¹⁷ Fremstillinger av rettskildelære og metodelære generelt kan finnes i f.eks. Eckhoff 2001, Boe 1996, Flesicher 1998, Nygaard 2001.

¹⁸ Jfr. lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister.

¹⁹ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 119.

aldri vært drøftet i Høyesterett,²⁰ men det foreligger en del rettspraksis rundt dette fra tingrettene og lagmannsrettene.

Det har vært en del diskusjon rundt den rettskildemessige betydning av rettpraksis fra de underordnede domstoler.²¹ For permitteringsinstituttet har imidlertid praksis fra lagmannsretten og tingretten spilt en viktig rolle, særlig i forhold til utviklingen av en alminnelig permitteringsadgang. Denne praksis er det grunn til å trekke frem, selv om den ikke *nødvendigvis* kan anses for avgjørende dersom spørsmålet skulle komme opp i Høyesterett.

²⁰ Forholdet mellom permitteringsadgangen og arbeidstakers rett til å stå i stilling er imidlertid behandlet i kjennelsen i Rt. 1984 s. 400, se nedenfor under punkt 3.2.4.3.

²¹ Om diskusjonen rundt relevans og vekt av dommer fra de underordnede domstoler, se Fleischer 1998, s. 269 flg., Boe 1996, s. 248-249. Se også Eckhoff 2001, s. 162, Nygaard 2004, s. 210.

2 Nærmere om permittering som fenomen

2.1 Innledning

Sentrale kjennetegn ved dette permittering er for det første at adgangen til permittering er en ensidig rett. Arbeidstaker har ikke en tilsvarende mulighet til å benytte seg av dette virkemiddelet. Permitteringsadgangen kan også baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men tiltaket er uansett initiert av arbeidsgiver. Videre medfører permittering en midlertidig suspensjon av hovedforpliktelsene i arbeidsforholdet. Enkelte begrensninger for arbeidsgivers frigjøring fra lønnsplikten, gjelder i kraft av permitteringslønnsloven. Det må også presiseres at permittering ikke innebærer et opphør av arbeidsavtalen, men kun en midlertidig innstilling av pliktene etter arbeidsavtalen. Det er dermed en forutsetning for anvendelse av permitteringer at årsaken til permitteringsbehovet er av forbigående art.

2.2 Utviklingen av permitteringsreglene – en oversikt

Permitteringsinstituttet ble underlagt regulering i 1947, da hovedorganisasjonene gjennom Hovedavtalen A.F.L.-N.A.F. (1947) ga en ny bestemmelse angående rettsvirkningen av permittering i § 12. Bestemmelsen fastsatte ”at arbeidstaker fortsatt var knyttet til bedriften”. I merknaden til paragrafen ble det eksplisitt angitt at bestemmelsen ikke utgjorde selvstendig hjemmelsgrunnlag for permittering.²²

I Hovedavtalen A.F.L.-N.A.F. (1954) ble materielle og prosessuelle vilkår for permittering gitt i en ny § 14. Den avtaleregulering som fant sted på dette tidspunkt, var ifølge N.A.F.s kommentarer til Hovedavtalen av 1954, et utslag av at det i forbindelse med bruk av permitteringer var oppstått ”en del tvister, og det [var] også ved de *ordinære* domstoler avsagt en del dommer. På denne bakgrunn fant forhandlerne det ønskelig å utforme

²² Se også Evju 2007, s. 9 flg.

nærmere bestemmelser i Hovedavtalen” (min kursivering).²³ Uttalelsene kan tyde på at organisasjonene ønsket å beholde rådigheten over permitteringsordningen gjennom en regulering i tariffavtaler, hvor Arbeidsretten hadde fortolkningsmonopol, fremfor at utformingen av instituttet skulle bli fastlagt gjennom rettspraksis i de alminnelige domstoler.

En avgjørelse som kan ha særlig interesse i den forbindelse, er en dom avsagt av Eidsivating lagmannsrett 4. mai 1953 (Refsumdommen).²⁴ Denne dommen er blitt henvist til i senere rettspraksis, særlig i tilknytning til en konstatering av en ”alminnelig permitteringsadgang”.²⁵ Saksforholdet bygget på en permittering av arbeidstakerne ved Refsum gummiwarefabrikk pga driftsstans i to dager før nyttår 1949. Arbeidstakerne gikk til sak med krav om lønn for de to dager stansen varte, og vant fram med dette krav i byretten, men tapte i neste instans. Lagmannsretten tilsa arbeidsgiver en rett til å permittere begrunnet i en alminnelig adgang til permittering.²⁶ I ankebehandlingen for lagmannsretten var begge hovedorganisasjonene – A.F.L. og N.A.F. – engasjert i saken, men dette hadde ingen innvirkning på de *formelle* partskonstellasjoner.

Anførslene angående hjemmelsgrunnlaget ble trukket før behandlingen i lagmannsretten, og det er påpekt at en alminnelig permitteringsadgang var tynt begrunnet i domsgrunnene. Videre er det kommentert at den vekt avgjørelsen i senere tid er tillagt med tanke på å konstatere en alminnelig permitteringsadgang, jfr. ovenfor, kan ha vært noe overdrevet.²⁷ Arbeidstakernes påstand om at en rettmessig permittering basert på alminnelig prinsipper

²³ Jfr. N.A.F.s Kommentarer til Hovedavtalen av 1954, ad § 14.

²⁴ Domsgrunnene i sin helhet finnes hos Evju 1982, s. 58 flg. Avgjørelsen er videre utførlig behandlet av Mehl 1982, s. 30 flg. Boken utreder særlig spørsmålet om det ut fra den rettspraksis som forelå fra de alminnelige domstoler, kunne utledes en såkalt alminnelig permitteringsadgang, uten særskilt grunnlag i tariffavtale eller arbeidsavtale.

²⁵ Se for eksempel RG 1986 s. 98 (s. 100) og ARD 1982 s. 249 (s. 260).

²⁶ Jfr. Evju 1982, s. 66 flg., Mehl 1982, s. 35 flg.

²⁷ Jfr. Mehl 1982, s. 74-77.

var betinget av at permitteringen var ”absolutt nødvendig”, ble ikke tatt til følge av lagmannsretten.²⁸

Dommen ble opprinnelig anket og ble tillatt fremmet for Høyesterett. Arbeidstakersiden trakk imidlertid saken før ankebehandling ble iverksatt, da den ble begjært hevet som forlikt. Prosesshandlingen kunne synes noe spesiell, da saken hadde en prinsipiell karakter. En løsning av tvisten fordret en avklaring på spørsmålet om det overhodet eksisterte en såkalt ”alminnelig permitteringsadgang” for arbeidsgiver, og hvilke grunnleggende vilkår som i tilfelle måtte være oppfylt.

Det faktum at anken ble trukket for Høyesterett, kan ses i sammenheng med den hovedavtaleregulering som hadde funnet sted. Det har vært hevdet at hovedorganisasjonene på grunn av den enighet de hadde kommet til hva angikk permitteringsadgangen, ikke ville risikere at Høyesterett i forhold til den ”alminnelige permitteringsadgang” kom til et resultat som ikke var overensstemmende med denne enigheten. Et avvikende resonnement fra Høyesterett med hensyn til permitteringsadgangen, ville harmonere dårlig med rettstilstanden etter avtalereguleringen. Videre var det ikke i organisasjonenes interesse dersom Høyesterett skulle nedsette mer vidtgående vilkår for permitteringsadgangen utenfor det tariffregulerte område.²⁹

Permitteringer hadde i lengre tid vært praktisert i industrien også *før* hovedorganisasjonenes avtaleregulering, særlig i tilknytning til korte driftsopphold, sesongsvingninger, råvaremangel eller lignende. Det er antatt at permitteringsinstituttet har historie tilbake til ca. 1920-tallet.³⁰ Rettspraksis før Refsumdommen kan i stor grad sies å ha knyttet rettsgrunnlaget for en permitteringsadgang til *praksis*, enten i bransjen eller ved

²⁸ Jfr. Evju 1982, s. 66, Mehl 1982, s. 51.

²⁹ Jfr. Mehl 1982, s. 85-86.

³⁰ Jfr. Evju 2007, s. 10.

den aktuelle virksomhet.³¹ Gjennom denne praksis vurderte man det slik at arbeidstaker måtte være kjent med og ha akseptert en slik permitteringsadgang.

Det kompromiss hovedorganisasjonene oppnådde vedrørende arbeidsgivers adgang til å permittere i 1954, materialiserte seg i en slags ”katalog” med permitteringsgrunnlag i Hovedavtalens § 14, punkt 1, bokstav a-e. Det må antas at denne bestemmelsen var uttømmende.

Denne ”katalogen” erklærte for det første hvilke alternative rettsgrunnlag som hjemlet en permitteringsadgang. Permitteringsadgangen kunne være avtalt mellom ”de stedlige parter”.³² Denne avtalen måtte overholde reglene i Hovedavtalen vedrørende tillitsmennenes adgang til å forplikte hele arbeidstokken. Andre rettsgrunnlag arbeidsgiver kunne bygge på var ”tariffavtale eller sedvane ved bedriften”.³³ A.F.L.s kommentarer gjorde særlig oppmerksom på at ikke enhver praksis ved bedriften kunne aksepteres som en rettslig forpliktende sedvane.

Andre vilkår som var inntatt i § 14, knyttet seg for det første til forhold med force majeure-karakter. Arbeidsgiver kunne permittere dersom det var inntruffet ”slike uforutsette omstendigheter som er nevnt i Arbeidervernloven § 33, punkt 4, første setning”.³⁴

Arbeidsgiver var også berettiget til å foreta permitteringer dersom ”konflikt som [omfattet] en del av bedriftens arbeidstakere [medførte] at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på

³¹ Jfr. Mehl 1982, s. 61-62.

³² Jfr. Hovedavtalen av 1954, § 14 punkt 1 bokstav a.

³³ Jfr. Hovedavtalen av 1954, § 14 punkt 1 bokstav e.

³⁴ Jfr. Hovedavtalen av 1954, § 14 punkt 1 bokstav b. Bestemmelsen det ble henvist til i arbeidervernloven omhandlet bortfall av oppsigelsesfristen dersom ”ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendelser” nødvendiggjorde at driften helt eller delvis måtte innstilles. Det materielle vilkår tilsvarer i stor grad vilkåret i gjeldende arbeidsmiljølovs § 15-3 tiende ledd, som nedsetter oppsigelsesfristen til 14 dager under slike omstendigheter.

rasjonell måte”.³⁵ Denne spesifikke situasjonen var tatt inn på grunn av usikkerhet omkring adgangen til permittering i slike tilfeller, se Kommentarene til Hovedavtalen av 1954 fra A.F.L.

Det var også formulert et vilkår som ga arbeidsgiver en kompetanse til å permittere ”når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften”.³⁶ Bestemmelsen tok sikte på situasjoner hvor permittering kunne være aktuelt, men ikke ble omfattet av ordlyden i de andre alternativene i § 14. Et vurderingstema med så stor grad av skjønn, kunne sies å favne over de alternative grunnlag i ”katalogen” i § 14, samt en del andre situasjoner. I utgangspunktet var nok dette vilkår ment som en slags sekkepost, i tilfelle det skulle fremkomme situasjoner som avtalepartene ikke hadde forusett, eller valgte å ikke regulere eksplisitt. Man oppnådde dermed også en uttømmende regulering av permitteringsadgangen gjennom Hovedavtalen.

I tillegg til de materielle vilkårene som ble fastlagt i Hovedavtalen N.A.F.-A.F.L. 1954, inneholdt § 14 også enkelte saksbehandlingsregler. Arbeidsgiver ble pålagt en konferanseplikt og varslingsplikt. Presiseringen av at tilknytningen mellom arbeidstaker og bedriften bestod ble videreført, og det ble også gitt enkelte kommentarer til situasjonen dersom en av partene brakte arbeidsforholdet til opphør.

Reguleringen av permitteringsadgangen i ”fempunktskatalogen” i Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO ble stående uten endringer inntil Hovedavtalen LO-NHO av 1994.³⁷ Da gjennomgikk bestemmelsen en rasjonalisering, slik at det materielle vilkår som ble stilt for arbeidsgivers permitteringsadgang, var at ”saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften”. Selv om reguleringen av arbeidsgivers permitteringsadgang undergikk en betydelig

³⁵ Jfr. Hovedavtalen av 1954, § 14 punkt 1 bokstav c.

³⁶ Jfr. Hovedavtalen av 1954, § 14 punkt 1 bokstav d.

³⁷ Hovedavtalen gjennomgikk i 1985 en teknisk revisjon, hvor nummereringen av paragrafene ble endret. I Hovedavtalen N.A.F.-LO (1986) var derfor permitteringsadgangen regulert i § 8-1. Ordlyden var imidlertid lik den av 1954.

forenkling, var det tydelig forutsatt i kommentarene til Hovedavtalen fra både NHO og LO at endringen i ordlyden ikke skulle medføre en realitetsendring. Innholdet i det materielle vilkår skulle være det samme, og det ble antatt at vilkåret om saklig grunn som nødvendiggjorde permitteringer ville omfatte alle de tidligere eksplisitt nevnte grunnlag for permittering. At det må foreligge ”saklig grunn” som gjør permittering ”nødvendig”, er fortsatt det materielle vilkår i gjeldende Hovedavtale LO-NHO (2006) § 8-1.

Arbeiderhovedavtalen LO-NHO er den hovedavtale som har eksistert lengst i norsk arbeidsliv, og er også den hovedavtalen som har størst anvendelsesområde i privat sektor. Samtidig er både LO og NHO engasjert i en rekke andre tariffavtaleforhold med andre organisasjoner i arbeidslivet. Hovedavtalen LO-NHO har spilt en stor rolle som modell for andre avtaleverk, både i tariffavtaleforhold hvor enten LO eller NHO er engasjert, og i avtaleforhold hvor andre organisasjoner er parter. Vilkåret om ”saklig grunn” kan gjenfinnes i flere andre hovedavtaler både i privat og offentlig sektor.

2.3 Forholdet til oppsigelsesvernet

Permittering innebærer som nevnt at arbeidsgiver ensidig frigjør seg fra lønnsplikten i en midlertidig periode. Tilknytningen mellom arbeidstaker og virksomheten opprettholdes, slik at arbeidstaker gjeninntre når arbeidsgiver igjen har behov for arbeidskraft. I kraft av tariffrettslig regulering/alminnelige prinsipper, har altså arbeidsgiver en rett til å tilsidesette det vesentlige innhold i arbeidsavtalen, nemlig at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for et nærmere avtalt vederlag. Rettsvirkningene av en permittering har dermed store likhetstrekk med rettsvirkningene av en oppsigelse, bortsett fra at ledighetsperioden ved permittering er midlertidig. Den permitteringspraksis som forelå før permitteringslønnsloven trådte i kraft, kunne i stor grad nyttes til å omgå oppsigelsesvernet,³⁸ men dette er ikke like aktuelt etter innføringen av denne loven. Likevel er verken de prosessuelle eller materielle vilkår ved permittering like strenge som vilkårene for oppsigelse, og derfor nyter ikke arbeidstaker like sterkt vern ved

³⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 17.

permitteringer som ved oppsigelser. De stillingsvernregler som er nedfelt i arbeidsmiljøloven vil dermed i en viss grad uthules gjennom permitteringsinstituttet.

2.4 Permitteringsadgangen – prosedyrer

2.4.1 Innledning

I rettskildelæren rubriseres både lovregulering og avtaleregulering i tre hovedkategorier: personelle, materielle og prosessuelle regler. Kort sagt vil de personelle reglene si noe om *hvem* som innehar en spesiell kompetanse, de materielle *hva* som er rettslig mulig, tillatt, forbudt eller påbudt, og de prosessuelle regler angir *hvordan* man går frem og hvilke former som kreves.³⁹ Den regulering som omhandler arbeidsgivers permitteringsadgang i Hovedavtalen LO-NHO (2006), inneholder både materielle og prosessuelle vilkår. De *materielle* vilkår setter skranker for innholdet av arbeidsgivers disposisjoner knyttet til permitteringer, mens de *prosessuelle* vilkår stiller krav til fremgangsmåte og form ved iverksettelse av permitteringer.

Hovedavtalen inneholder ingen eksplisitte personelle regler i permitteringskapittelet. Det forutsettes imidlertid flere steder at det er ”arbeidsgiver” i det aktuelle arbeidsforhold, som innehar permitteringskompetansen.⁴⁰ Av hensyn til avhandlingens omfang vil jeg ikke komme videre inn på arbeidsgiverbegrepet og hvordan dette avgrenses, verken generelt eller i forhold til permitteringer spesielt.⁴¹ Av samme grunn vil jeg heller ikke problematisere permitteringer i enmannsforetak nærmere, ved at bedriftens leder i kraft av å være arbeidsgiver, permitterer seg selv i kraft av å være eneste arbeidstaker.⁴²

³⁹ Jfr. Boe 1996, s. 42-43.

⁴⁰ Se f.eks. Kommentarene til Hovedavtalen LO-NHO (2006), note 1 til § 8-1, hvor det forutsettes at permitteringskompetansen innehas av ”arbeidsgiver”. Se eksempelvis også Jakhelln 2006, s. 381, Fougner mfl. 2003, s. 163, Fanebust 2002, s. 290, Dege 2003, s. 119, Mehl 1982, s. 2.

⁴¹ Om arbeidsgiverbegrepet, se f.eks. Fougner og Holo 2006, s. 109 flg., Jakhelln 2006, s. 36 flg.

⁴² I prosjektet ”Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv” er det funnet eksempler på slike ”permitteringer”. Materialet er foreløpig upublisert.

Selv om de *materielle* vilkår for permittering vil være det sentrale tema for avhandlingen, vil en oversikt over også de *prosessuelle* vilkår være nødvendig for å gi et mer fullstendig bilde av permitteringsreglenes oppbygning. De prosessuelle vilkår i Hovedavtalen LO-NHO, inneholder flere prosedyrer som må etterleves for at permitteringen skal kunne iverksettes rettmessig. Den regulering som er fastsatt her, samt i mange andre avtaleverk, er ofte motivert av hensynet til arbeidstakers rettigheter og er konstruert for å hindre misbruk av permitteringsreglene fra arbeidsgivers side. De prosessuelle vilkår bidrar til å sette rammer for arbeidsgivers permitteringsadgang ved siden av de materielle vilkår.

Hovedavtalen LO-NHO har vært mønsterdannende for flere andre hovedavtaler med hensyn til reguleringen av permitteringsadgangen.⁴³ Videre er det av flere påpekt at man ved iverksettelse av permitteringer med grunnlag i alminnelige normer, også bør søke å etterleve enkelte av de prosedyrer som er fastslått i Hovedavtalen LO-NHO.⁴⁴ I det følgende vil det bli gitt en oversikt over de prosessuelle vilkår for permittering som finnes i Hovedavtalen LO-NHO.⁴⁵

2.4.2 Prosessuelle vilkår for permittering i Hovedavtalen LO-NHO

De sentrale prosedyrer som oppstilles i Hovedavtalen LO-NHO, omhandler arbeidsgivers plikt til å konferere med tillitsvalgte, protokolleringsplikt i tilknytning til denne konferansen, samt at arbeidsgiver må overholde en varselsfrist før han iverksetter permittering. Eventuelle sanksjoner ved brudd på disse prosedyrer vil jeg komme tilbake til. Det kan imidlertid nevnes her at saksbehandlingen vil kunne vektlegges ved en eventuell rettslig prøving av rettmessigheten av permitteringen.⁴⁶

⁴³ Se ovenfor under punkt 2.2 og Evju 2007, s. 16.

⁴⁴ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 384, Fougner mfl. 2003, s. 167 og s. 173, RG 2001 s. 1098.

⁴⁵ Om saksbehandling og fremgangsmåten ved permitteringer etter Hovedavtalen LO-NHO, se også Fougner mfl. 2003, s. 173 flg., Ertzaas, Andersen og Jakhelln 2004, s. 118 flg., Aagaard og Melsom 2006, s. 227 flg.

⁴⁶ Jfr. uttalelser i ARD 2003 s. 62 (s. 86), se også Fougner mfl. 2003, s. 170.

Arbeidsgivers konferanseplikt er regulert i Hovedavtalens § 8-2. Denne plikten innebærer at arbeidsgiver forut for iverksettelse av permitteringer skal ”konferere” med de tillitsvalgte i samsvar med kapittel 9 i Hovedavtalen, som gjelder ”Informasjon, samarbeid og medbestemmelse”. Dette kapittel pålegger arbeidsgiver en generell drøftelsesplikt i forskjellige henseender, se avtalens §§ 9-3 til 9-6. LO har i sine kommentarer presisert at møte *skal* avholdes, og at informasjon pr telefon eller ”på gangen” ikke vil tilfredsstille plikten til å holde konferanse med de tillitsvalgte forut for varsel om permittering gis.⁴⁷

Formålet med konferanseplikten må ses i sammenheng med den medbestemmelsesrett arbeidstakere er tildelt gjennom en rekke bestemmelser i tariffavtaler og lovgivning.⁴⁸ Som nevnt gjelder en generell plikt til drøfting med de ansatte i kraft av Hovedavtalens kapittel 9. Både de plikter som her er nedfelt, samt konferanseplikten etter samme avtales § 8-2, har til formål å gi arbeidstakerne mulighet til å øve innflytelse på bedriftens styring og driftsmessige disposisjoner, som ledd i en demokratisk oppbygging av bedriften. Konferanseplikten gir også de tillitsvalgte mulighet til å forhindre urettmessig bruk av permitteringer fra arbeidsgivers side.

Tema for konferansen etter § 8-2 er ikke spesifikt angitt i avtaleteksten, men ifølge NHOs kommentarer bør partene forut for permittering drøfte ”behovet for permittering, eventuelt andre muligheter, omfanget og varigheten av permitteringene”. Også relevante kompetansehevende tiltak nevnes som et tema for drøfting. Videre fremheves i kommentarene at ”kriteriene for utvelgelse av hvem som skal permitteres og hvem som i så fall rammes, bør også om mulig være gjenstand for drøftelser”.⁴⁹

⁴⁷ Jfr. Kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2006) fra LO til § 8-2.

⁴⁸ Jfr. Grunnloven § 110 andre ledd, aml. § 8-1 første ledd, jfr. § 8-2 andre ledd og Hovedavtalen LO-NHO (2006) § 9-4. Om ansattes medbestemmelsesrett, se f.eks. Jakhelln 2006, s. 674 flg., Fougner og Holo, s. 361 flg.

⁴⁹ Jfr. Kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2006) fra NHO til § 8-2.

Dersom det ikke diskuteres hvordan rammene for utvelgelse skal legges, kan dette være problematisk i forhold til kravet i Hovedavtalens § 8-1 nr 3. Etter dette punkt må arbeidsgiver ha "saklig grunn" dersom han skal legge til grunn andre kriterier for utvelgelse enn ansiennitet. Arbeidstakere som mener at de har blitt permittert urettmessig, på grunnlag av at virksomheten ikke har fulgt ansiennitetsprinsippet, kan kreve forhandlingsmøte vedrørende dette. Etter § 8-2, siste setning, vil imidlertid et slikt forhandlingsmøte ikke medføre at permitteringen utsettes. Arbeidstakere nyter ikke et like sterkt vern mot fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen ved permitteringer, som ved *oppsigelser* av arbeidstakere pga innskrenkninger, jfr. hovedavtalens § 9-12. Denne bestemmelse gir de tillitsvalgte rett til å kreve forhandlinger mellom organisasjonene, dersom ansiennitetsprinsippet er fraveket ved gjennomføring av oppsigelser pga innskrenkning eller omlegging av driften, og tillitsvalgte mener denne fravikelsen mangler saklig begrunnelse. Dersom slike forhandlinger kreves innen en viss frist, kan de omtvistede oppsigelser *utsettes* inntil forhandlingene er gjennomført.

At *permitteringen* iverksettes selv om arbeidstaker har innsigelser i forhold til utvelgelsen, setter ingen *begrensninger* for arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger vedrørende at ansiennitetsprinsippet er fraveket. Arbeidstaker har like stor adgang til å kreve forhandlinger, selv om ikke permitteringen utsettes av denne grunn. Dersom slike forhandlinger ikke fører frem for den permitterte, er vedkommende henvist til å forfølge saken gjennom rettslige skritt.

Konsekvensen av misligholdt konferanseplikt er at varselsfristen etter hovedavtalens § 8-3 nr. 1 og nr. 2, ikke vil begynne å løpe. Formålet med varselfristen er at arbeidstaker skal ha en viss forutberegnelighet med hensyn til inntekt og arbeidssituasjon. Det er først når varselfristen er utløpt at arbeidsgivers lønnsplikt opphører etter Hovedavtalens bestemmelser, uansett om den arbeidskraft arbeidstaker stiller til disposisjon på et tidligere tidspunkt er ansett som overflødig. Når denne varselsfrist ikke starter å løpe, vil heller ikke arbeidsgivers lønnsplikt kunne opphøre. Prosedyren griper sånn sett inn i arbeidsgivers materielle rett til å frigjøre seg fra lønnsplikten. Følgelig får ikke permitteringen den

virkning som vanligvis tilsiktes, nemlig en innsparing av lønnskostnader i permitteringsperioden. Dette kan medføre såpass alvorlige konsekvenser for bedriften, at det gir arbeidsgiver et meget sterkt incitament til å overholde konferanseplikten.

Det er også et prosessuelt vilkår at det føres protokoll fra konferansen, jfr. § 8-2 tredje setning. Partene er enige om at manglende protokoll ikke kan utgjøre selvstendig grunnlag for at permitteringen blir urettmessig, dersom det er på det rene at konferanse er avholdt i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser. Dette er utdypet av begge parter i deres kommentarer til avtalen.⁵⁰ Dersom protokolleringsplikten ikke blir overholdt, vil ikke dette kunne påvirke den materielle adgang til permitteringer på samme måte som misligholdt konferanseplikt.

En annen prosedyreregulering arbeidsgiver må overholde, følger av Hovedavtalens § 8-3, som omhandler arbeidsgivers varslingsplikt. Denne bestemmelsens punkt 1 setter en frist på 14 dager fra varsel er gitt, til permittering kan iverksettes. Varselet må være endelig for at fristen skal begynne å løpe, betinget varsel kan kun gis med hjemmel i § 8-5.⁵¹ Det følger av samme paragrafs punkt 6 at arbeidsgiver har lønnsplikt til fristens utløp. Arbeidsgivers lønnsplikt omfatter det som i Hovedavtalen omtales som "vanlig fortjeneste", det vil si at alle timer, overtid og alle tillegg som arbeidstaker skulle hatt i denne tiden, skal medregnes i den lønnen arbeidstaker mottar for perioden.

I forhold til fristens lengde gjelder visse unntak. Etter § 8-3 punkt 2 vil varselsfristen være to dager ved "slike uforutsette omstendigheter som nevnt i aml. § 15-3 nr. 10". Ved brann gjelder likevel en frist på 14 dager. I disse tilfellene vil arbeidsgivers lønnsplikt være begrenset til "ordinær timelønn", jfr. punkt 6. Ifølge punkt 4, vil de nevnte frister heller

⁵⁰ At dette uttrykkelig forutsettes i kommentarene, skyldes i særlig grad saken i ARD 1976 s. 141. Her fikk det forhold at det ikke var satt opp protokoll fra konferansen, den konsekvens at permitteringsvarselet var tariffrettslig ugyldig og bedriften dermed pliktig til å betale de permitterte arbeidstakere lønn gjennom hele permitteringsperioden (dissens 5-2).

⁵¹ Jfr. f.eks. ARD 1985 s. 132.

ikke gjelde ”når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte”. Ved lovlig konflikt i egen bedrift gjelder den ordinære varslingsfristen, mens ulovlig konflikt i egen bedrift fører til at varslingsfristen ikke gjelder. Ved permittering som skyldes konflikt i *annen* bedrift gjelder ikke et slikt skille, dette tilfellet vil uansett være unntatt fra den ordinære varslingsfrist.

3 De materielle vilkår for permitteringsadgangen

3.1 Innledning

3.1.1 Introduksjon

Redegjørelsen for utviklingen av permitteringsreglene i Hovedavtalen LO-NHO under punkt 2.2 illustrerer hvordan arbeidsgivers permitteringsadgang tidligere var regulert i en ”fempunktskatalog”. Denne katalogen ble med tiden rasjonalisert ned til ett materielt vilkår, det gjeldende kravet om ”saklig grunn”, *uten* at dette skulle medføre en realitetsendring i permitteringsregelverket. At dette kriteriet ble ansett for å favne over alle de tidligere nevnte grunnlag, belyser begrepets generelle og skjønnsmessige karakter, og hvordan ”saklighet” er det vesentlige vurderingstema tilknyttet permitteringsadgangen. I denne del av avhandlingen skal jeg se på *innholdet* i dette saklighetskravet.

Drøftelsen av kravet til saklig grunn vil i første omgang knyttes til LO/NHO-området. I det følgende vil jeg foreta en negativ tilnærming til saklighetskravet. Jeg redegjør for to hovedkategorier av permitteringsårsaker som *ikke* er saklige; arbeidstakers individuelle forhold og ulovlige permitteringsgrunner.

Under punkt 3.2 vil jeg gjennom en analyse av kravet til saklig grunn i Hovedavtalen LO-NHO, angi enkelte retningslinjer for rekkevidden av arbeidsgivers permitteringsadgang. I punkt 3.3 vil jeg ta for meg permitteringsadgangen i enkelte andre hovedavtaler, for å undersøke hvordan de materielle vilkår varierer mellom forskjellige tariffområder. Punkt 3.4 omhandler den problemstilling at det foreligger en tariffavtale mellom partene som ikke regulerer permitteringsadgangen, og om en slik tariffavtale i tilfelle kan suppleres av en alminnelig permitteringsadgang. Til slutt i dette kapittel, under punkt 3.5, vil jeg behandle permitteringsadgangen etter alminnelige normer.

3.1.2 Arbeidstakers individuelle forhold

Permitteringens saklighet kan sies å være betinget av at årsaken springer ut av *virksomhetens* forhold. Det er lagt til grunn i ARD 1965 s. 82, samt i flere fremstillinger vedrørende permitteringsreglene, at permitteringen vil mangle saklig begrunnelse dersom den er fundert i arbeidstakers egne forhold.⁵² Permitteringsinstituttets historie og begrunnelse tilsier at dette er et arbeidsrettslig virkemiddel som benyttes i tilfeller hvor virksomheten ikke har behov for arbeidskraft, eller ikke greier å beskjeftige sine ansatte. Det ville dermed stride mot formålet ved dette virkemiddelet dersom arbeidsgiver hadde adgang til å permittere en arbeidstaker med grunnlag i arbeidstakerens forhold.

Permittering med grunnlag i arbeidstakers individuelle forhold kan for det første foreligge dersom permitteringen er ment å fungere som en ordensstraff overfor arbeidstaker. Det er alminnelig antatt at dette ikke vil utgjøre en ”saklig grunn” for permitteringen.⁵³ Etter den gamle tjenestemannsloven av 1977⁵⁴ hadde arbeidsgiver en mulighet til å iverksette ordensstraff overfor arbeidstaker. Lovens § 10 ga arbeidsgiver adgang til å suspendere arbeidstaker ”i inntil tre måneder uten lønn”, med grunnlag i arbeidstakers forhold. En permittering kan ikke iverksettes på slikt grunnlag. Dersom det reelle motivet bak permitteringen ligger i at arbeidsgiver av disiplinære årsaker ønsker å reagere overfor arbeidstaker, vil den klart savne saklig grunnlag.⁵⁵

Saklighet er et premiss også for arbeidsgivers oppsigelsesadgang. Dette kravet kan både ved permitteringer og oppsigelser være innfridd dersom *forhold på bedriftens side* gjør permittering eller oppsigelse nødvendig. Av betydning i denne sammenheng er at oppsigelse, i motsetning til hva som gjelder ved permittering, også kan være ”saklig

⁵² Jfr. f.eks. Evju 1979, s. 231, Dege 2003, s. 120, Mehl 1982, s. 16.

⁵³ Jfr. Evju 1979, s. 235.

⁵⁴ Jfr. lov 10. juni 1977 nr. 65 om statens tjenestemenn.

⁵⁵ Etter gjeldende tjenestemannslov 4. mars 1983 nr. 3, er suspensjon uten lønn ikke lenger omfattet av de ordensstraffer som kan ilegges som følge av arbeidstakers egne forhold. De ordensstraffer som kan ilegges tjenestemann etter § 14 er skriftlig irettesettelse, tap av ansiennitet eller nedsettelse i lavere stilling.

begrunnet i ... arbeidstakers forhold”, jfr. aml. § 15-7 første ledd. Avskjed og suspensjon vil ha sin bakgrunn i den ansattes egne forhold, da arbeidsgivers adgang til å avskjedige en ansatt ifølge aml. § 15-14 første ledd er betinget av at arbeidstaker har gjort seg skyldig i ”grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”. Suspensjon er aktuelt i tilfelle hvor ”det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14, og virksomhetens behov tilsier det”, jfr. aml. § 15-13 første ledd.

I tilfeller hvor arbeidsgiver ønsker å si opp arbeidsforholdet på grunn av arbeidstakers forhold, eller ønsker å avskjedige vedkommende, kan ikke permitteringer nyttes som et substitutt for en slik opphørsform. Skulle ikke de materielle vilkår for oppsigelse eller avskjed være oppfylt, kan ikke arbeidsgiver kompensere for dette ved å velge å permittere arbeidstaker i stedet. Permitteringen ville i tilfelle ha sin reelle bakgrunn i ”arbeidstakers egne forhold”, da det i utgangspunktet er omstendigheter ved arbeidstakeren som motiverer arbeidsgiveren til å si opp eller avskjedige arbeidstakeren, og permitteringen ville derfor ikke være saklig begrunnet.⁵⁶

Suspensjon av arbeidstaker kan som nevnt være aktuelt hvor det er grunn til å anta at vedkommende ”har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed”, jfr. aml. § 15-13 første ledd. Arbeidsgiver har ikke anledning til å velge permittering fremfor suspensjon. Dette vil for det første ikke oppfylle det saklighetskriterium som stilles i forhold til permitteringsårsaken, da denne vil ligge i arbeidstakers forhold. Videre vil det foreligge en omgåelse av arbeidsmiljølovens preseptoriske regulering av suspensjon, som bl.a. legger arbeidsgiver en lønnsplikt den tid suspensjonen varer. Skulle arbeidsgivers motiv være å fri seg fra denne lønnsplikt ved å anvende permittering i tilfeller hvor suspensjon er det egentlig korrekte tiltak, vil dette åpenbart ikke oppfylle kravet til ”saklig grunn”.

⁵⁶ Jfr. Evju 1979, s. 235.

Permitteringen kan heller ikke benyttes som en sanksjon overfor arbeidstaker i forbindelse med en av de nevnte former for opphør av arbeidsavtalen, da den også i så måte har grunnlag i arbeidstakers forhold.

Dersom arbeidsgiver ønsker å skade eller sjikanere arbeidstaker gjennom å si opp vedkommende, og dette er eneste grunnlag for oppsigelsen, vil oppsigelsen ikke være begrunnet i verken arbeidstakers eller virksomhetens forhold. Det er antatt at et slikt motiv opplagt vil medføre at oppsigelsen mangler saklig grunnlag.⁵⁷ Dersom det reelle motiv bak en permittering ligger i at arbeidsgiver ønsker å skade eller sjikanere arbeidstaker, vil dette medføre at også permitteringen er usaklig.

3.1.3 Ulovlige grunner

Den andre hovedkategori av omstendigheter som definitivt ikke kan utgjøre ”saklig grunn”, foreligger dersom årsaken til arbeidsgivers bruk av permitteringer er ulovlig. Ulovlige grunner kan f.eks. være tilfelle ved bruk av permittering som reaksjonsmiddel i forbindelse med arbeidskamp, eller dersom permitteringen skjer som ledd i en diskriminerende opptreden fra arbeidsgiver overfor arbeidstaker. Det er åpenbart at en så vid tolkning av saklighetskravet ikke kan forsvares. Først vil jeg se på hva som kan innebære at en permittering anses for diskriminerende atferd.

Permittering av arbeidstaker som ledd i diskriminerende opptreden fra arbeidsgivers side vil være ulovlig i kraft av arbeidsmiljøloven, likestillingsloven⁵⁸ og diskrimineringsloven.⁵⁹ Diskriminering kan ha sin basis i flere forskjellige forhold ved arbeidstakeren, eksempelvis alder, kjønn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Diskriminering på grunnlag

⁵⁷ Jfr. f.eks. Dege 2003, s. 518.

⁵⁸ Jfr. lov 9. juni 1978 nr. 45.

⁵⁹ Jfr. lov 3. juni 2005 nr. 31.

av slike faktorer er ulovlig etter aml. § 13-1, likestillingslovens § 3, og diskrimineringslovens § 4. En permittering av arbeidstaker begrunnet i en eller flere av de nevnte kjennetegn ved vedkommende arbeidstaker, vil følgelig ikke ha saklig grunnlag. For det første kan den manglende saklighet hevdes å være et utslag av at et slikt tiltak er ulovlig, med mindre det er snakk om saklig diskriminering i forbindelse med utvelgelse. Permittingen vil imidlertid også falle igjennom i forhold til saklighetskravet på grunn av at den er basert på arbeidstakers egne forhold, jfr. ovenfor.

Det er likevel gjort unntak i alle tre diskrimineringslover for forskjellsbehandling med et saklig formål. I forhold til permittering kan det nevnes at arbeidsgiver er tilsagt en større skjønnsmargin med hensyn til utvelgelse av de arbeidstakere som skal permitteres, hvis først det materielle vilkår for permittering er oppfylt. I utgangspunktet gjelder det et ansiennitetsprinsipp ved utvelgelsen, jfr. Hovedavtalen LO-NHO § 8-1, nr. 3. Ifølge samme bestemmelse kan dette prinsipp fravikes, men også her gjelder et saklighetskriterium for at arbeidsgiver skal være tilsagt en slik adgang.

Andre forhold som kan gjøre permittingen både ulovlig og tariffstridig, foreligger dersom permittingen er iverksatt som ledd i ”kamouflert arbeidskamp”. Hvis permittingene i realiteten er en reaksjon på arbeidskamptiltak, er dette klart usaklig. Dette er lagt til grunn i rettspraksis, se f.eks. ARD 1965 s. 16. Også ARD 1974 s. 47 slår fast at bruk av permittering som et press- eller reaksjonsmiddel fra bedriftens side i en forhandlingssituasjon, vil være usaklig.⁶⁰

⁶⁰ Se også Mehl 1982, s. 16.

3.2 Kravet til saklig grunn – materielle vilkår for permitteringsadgangen etter Hovedavtalen LO-NHO

3.2.1 Saklighetskriteriet

I Hovedavtalen LO-NHO (2006) § 8-1 nr. 1 er vilkåret for permittering formulert slik:

”Permitteringer kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.”

Formuleringen innebærer et skjønn, og det er vanskelig å positivt angi helt konkrete grenser for begrepet. Uttrykket er imidlertid en rettslig standard som angir rammene for permitteringsadgangen, slik at enkelte retningslinjer kan gis. Jeg vil ta utgangspunkt i hva organisasjonene selv uttrykker om saklighetskravet.

I begge organisasjonenes kommentarer til hovedavtalen er det gitt enkelte retningslinjer for hva som skal regnes som saklig grunn for permitteringer. NHO knytter følgende kommentarer til kravet om saklig grunn: ”I utgangspunktet må man kunne si at saklig grunn for permittering foreligger når arbeidsgiver for en begrenset periode ser at arbeidstakeren ikke kan beskjeftiges på en for bedriften forsvarlig måte.”⁶¹ Her presiseres at permitteringen må være midlertidig, og vurderingen av permitterings saklighet knyttes særlig opp mot virksomhetens forhold. Permitteringen må ha sin bakgrunn i at fortsatt engasjement av arbeidstaker ikke er forsvarlig *for bedriften*. Utover disse betraktninger gir ikke NHOs kommentarer særlig veiledning i forhold til den skønnsmessige vurdering saklighetskriteriet tilsier, eller i forhold til hvilke situasjoner permittering kan være aktuelt.

Vilkårene for permittering er også kommentert av LO.⁶² I forhold til kravet om ”saklig grunn” som vilkår for permittering inneholder kommentarene flere eksempler på saklige permitteringssituasjoner; ”ordremangel, vareopptelling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille og med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjeftiges”. Videre nevnes ”slike uforutsette omstendigheter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3, 10. ledd”. Bestemmelsen som det

⁶¹ Jfr. NHOs Kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2006).

⁶² Jfr. LOs Kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2006).

her henvises til, omhandler arbeidsgivers adgang til å si opp arbeidstakere med kortere oppsigelsesfrist (14 dager), dersom ”ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften”. Hva som videre ligger i arbeidsgivers adgang til å permittere med grunnlag i såkalt ”force majeure”, vil jeg komme tilbake til.⁶³

Eksemplene ovenfor viser at permitteringer som skyldes både økonomiske og mer praktiske forhold ved virksomheten, kan oppfylle kravet til saklig grunn. Når permitteringsårsaken oppgis ved andre grunner enn ren økonomi, foreligger imidlertid en sammenheng med økonomiske forhold. Dersom virksomhetens produksjon hindres av f.eks. vedlikeholdsarbeid eller værforhold gjør drift umulig, medfører det ekstra kostnader dersom arbeidstakerne har en ubetinget rett til lønn under slike forhold. At arbeidsgiver har en adgang til å frigjøre seg fra lønnsplikten er således permitteringsordningens sentrale funksjon. Den økonomiske risiko ved at slike forhold kan inntreffe, er dermed delt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.⁶⁴

Fysiske hindringer som værforhold eller naturkatastrofer innvirker på virksomhetens økonomi, men ligger utenfor arbeidsgivers herredømme. Andre forhold har arbeidsgiver anledning til å påvirke, f.eks. vedlikehold, diverse økonomiske tiltak mv. Uansett vil arbeidsgiver i større eller mindre grad måtte utøve et skjønn for å vurdere om disse årsaker oppfyller saklighetskriteriet ved permittering. Dette skjønnnet kan prøves av domstolene. Når permitteringene er en konsekvens av bedriftens forhold, kan det også stilles spørsmål om det innvirker på domstolenes vurdering av sakligheten dersom arbeidsgiver driver virksomheten på en økonomisk uforsvarlig måte?

Dette vil ikke være tilfelle. Domstolene kan ikke fastlegge hvordan en bedrift skal drives, men kan prøve om de vurderinger som ligger til grunn for permitteringene, er saklige og adekvate ut fra de faktiske forhold som foreligger. At domstolen prøver de vurderinger

⁶³ Se punkt 3.2.4.1.

⁶⁴ Jfr. f.eks. Evju 2007, s. 1, Mehl 1982, s. 7-8.

bedriften har lagt til grunn for permitteringen ut fra de faktiske forhold, illustreres f.eks. i RG 1986 s. 98 og ARD 1989 s. 91.

Vilkåret om ”saklig grunn” er beslektet med kravet til saklig begrunnelse for arbeidsgivers oppsigelse av ansatte. Før arbeidervernloven av 1936 gjaldt det ikke noe krav til saklig grunnlag for oppsigelse, slik at arbeidsgiver hadde en nærmest fri adgang til å si opp arbeidstakere.⁶⁵ Fjorten dagers oppsigelsesfrist var det mest vanlige i praksis på denne tiden.⁶⁶ Ved arbeidervernloven av 1936 fikk imidlertid arbeidstaker en lovfestet rett til å kreve erstatning dersom oppsigelsen ikke var saklig begrunnet i ”bedriftsinnehaverens, arbeiderens eller bedriftens forhold”.⁶⁷ Som beskrevet under punkt 2.2 ble permitteringsadgangen underlagt et saklighetskrav ved Hovedavtalen A.F.L.-N.A.F. 1954.⁶⁸ Vilkåret om saklig grunn har dermed vært gjeldende i lang tid, både i forhold til oppsigelses- og permitteringsreglene.

Kravet om saklig grunnlag for oppsigelse av arbeidstakere er fastsatt ved aml. § 15-7 første ledd. Etter denne bestemmelsen kan oppsigelse gjennomføres med grunnlag i både ”virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”, under forutsetning av at den er saklig. Permitteringer, derimot, kan ikke innfri saklighetskravet med mindre de er fundert i *virksomhetens* forhold, jfr. punkt 3.1.2. Dersom man ser saklighetskravet i permitteringstilfeller og oppsigelsestilfeller i sammenheng, vil oppsigelser pga ”virksomhetens forhold” være det aktuelle sammenligningsgrunnlag. ”Virksomhetens forhold” kan f.eks. omfatte opphør, salg eller flytting av virksomhet, som fører til at arbeidstakers stilling ikke lenger består.⁶⁹ Videre vil begrepet også omfatte innskrenkninger av driften eller rasjonalisering.⁷⁰

⁶⁵ Jfr. f.eks. Evju 2007, s. 5, Fanebust 2001, s. 40, Aagaard og Melsom 2006, s. 225.

⁶⁶ Jfr. f.eks. Fanebust 2001, s. 40, Evju 2007, s. 5.

⁶⁷ Jfr. arbeidervernloven av 1936 § 33 punkt 3 a.

⁶⁸ Om permitteringspraksis forut for denne avtalen, se Evju 2007, s. 9 flg.

⁶⁹ Jfr. f.eks. Fanebust 2001, s. 105 og s.116 flg., Dege 2003, s. 574.

⁷⁰ Se f.eks. Jakhelln 2006, s. 441 flg., Fanebust 2001, s. 108 flg., Fougner og Holo 2006, s. 799-800.

Selv om det er den samme formulering av de materielle vilkår som ligger til grunn for både adgangen til å permittere og til å foreta oppsigelser, er det en vanlig synsmåte at terskelen for saklighet ligger lavere for permitteringsårsaken enn hva den gjør for oppsigelsesgrunnen.⁷¹ Dette har sitt grunnlag i at permitteringer forutsetningsvis er et midlertidig tiltak. Permitteringsgrunnlaget kan omfatte flere situasjoner enn oppsigelsesgrunnlaget, som f.eks. vedlikehold. Situasjonen trenger heller ikke være like prekær, f.eks. behøver ikke den økonomiske situasjon være like kritisk for saklig begrunnet permittering som for oppsigelse.

Mens kravet til saklig grunn for permitteringer på den ene side innskrenkes i forhold til oppsigelsesgrunnen ved at permitteringsårsaken må være fundert i virksomhetens forhold, vil kravet på den annen side favne videre enn ved oppsigelse, da forhold som ikke vil utgjøre saklig grunn for oppsigelse, kan være saklig hva angår permitteringsadgangen. Det må imidlertid presiseres at kravet til saklig grunn også kan variere mellom ulike bransjer og tariffområder. Et eksempel finnes for så vidt i enkelte uttalelser i ARD 2003 s. 62. Saken gjaldt permitteringer av riggmannskap på fire borerigger som følge av oppdragsmangel. I forhold til de vurderinger bedriften hadde foretatt uttalte retten at: "Ved vurderingen av om utsiktene til ny beskjeftigelse for en av disse riggene ga saklig grunn for permittering, må det tas i betraktning at riggbransjen er preget av vekslende oppdragssituasjoner." (s. 85) Her ble særpreg ved den generelle markedssituasjonen i bransjen vektlagt som et moment i saklighetsvurderingen.

Dersom en oppsigelse har sitt grunnlag i "driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak", er den ifølge § 15-7 andre ledd kun saklig dersom det ikke finnes "annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker". Etter arbeidsmiljøloven har dermed arbeidsgiver en oppsigelsesadgang dersom han begrenser virksomheten, men denne er bl.a. betinget av at han ikke har annet passende arbeid å tilby. Det kan i den forbindelse

⁷¹ Jfr. f.eks. Fougner mfl. 2003, s.168-169, Fougner og Holo 2006, s. 733.

spørres om det er en betingelse for saklighet også etter permitteringsbestemmelsen i § 8-1 i Hovedavtalen, at arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker?

Det foreligger ingen holdepunkter verken i avtalens ordlyd eller partenes kommentarer til Hovedavtalen, som tilsier at arbeidsgiver skal vurdere om ”annet passende arbeid” finnes i virksomheten. Som sagt er det ved permittering et hovedformål for arbeidsgiver å unngå lønnsplikt en periode. Da blir vurderingen av ”passende arbeid” annet sted i bedriften overflødig. At denne vurderingen er satt som vilkår for arbeidsgivers oppsigelsesadgang, skyldes at arbeidstaker ofte vil være tjent med å utføre annet arbeid hos arbeidsgiver, enn å miste sin stilling.⁷² Permittinger er derimot et virkemiddel med en litt annen karakter enn oppsigelse, særlig fordi de er midlertidige. Ved permittering vil arbeidstaker beholde sin stilling, og har derfor ikke i like stor grad behov for vern i tilfelle av driftsinnskrenkning eller rasjonalisering.

Det kan imidlertid spørres om hvor grensene går for arbeidsgivers adgang til å permittere med grunnlag i økonomiske forhold, og hvilke vurderinger arbeidsgiver kan legge til grunn. Her kan nevnes saken i RG 1986 s. 98.⁷³ Retten fant at arbeidsgivers vurdering av fremtiden var for optimistisk, og at permitteringen derfor ikke var saklig. Retten uttalte på s. 102 at:

”Det uforsvarlige var å gå til permittering i stedet for oppsigelse. Arbeidsgiver hadde – slik som saken foreligger opplyst – ikke saklig grunn til å regne med at selskapet skulle kunne gjeninnta de permitterte i rimelig nær fremtid.”

Permitteringene fremstod etter rettens mening som en klar omgåelse av oppsigelsesvernet. De vurderingene som lå til grunn var i dette tilfellet for optimistiske til at permittinger kunne nyttes, og illustrerer en ”ytre grense” for permitteringsadgangen. Det foreligger dermed objektivt en saklig grunn, men forutsetningen om at permitteringsårsaken må være

⁷² Jfr. Fougner og Holo 2006, s. 800.

⁷³ Nærmere om faktum og grunnlaget for avgjørelsen, se punkt 3.5.

av midlertidig art, er ikke tilstede. Det at forholdet ikke er midlertidig vil dermed sette grensen i så måte, og det vil være vanskeligere å finne eksempler på en slik ”ytre grense” ved oppsigelser. Permitteringsårsakens *midlertidige* karakter er det som i særlig grad skiller permittering fra oppsigelse.

En ”nedre grense” for sakligheten vil også foreligge, men denne er ikke like lett å definere. Ofte vil bedriftens økonomi som grunnlag for permittering være saklig, men ikke i *enhver* anledning hvor virksomheten ønsker å spare penger. Tidligere rettspraksis har i stor grad vært knyttet til hvilket rettslig grunnlag arbeidsgiver kunne legge til grunn,⁷⁴ mens det foreligger få saker hvor permitteringen har blitt ansett usaklig som følge av at permitteringsårsaken ikke har oppfylt den ”nedre grense” av saklighetskravet. I de saker som finnes er det ofte konkrete omstendigheter ved den enkelte sak som gjør at man ikke anser den nedre grensen for nådd. I oppsigelsestilfellene er det ”interesseavveiningen” i aml. § 15-7 andre ledd som peker på den nedre grensen.

Vurderingene må ta utgangspunkt i den konkrete situasjon for bedriften, og kan ikke bygge på f.eks. generelle økonomiske betraktninger.⁷⁵ Selv om bedriften må foreta enkelte vurderinger av den fremtidige økonomiske utvikling, må denne knytte seg til utviklingen *ved bedriften*. Ved vurderingen av bedriftens forhold er imidlertid arbeidsgiver tillagt et ganske bredt skjønn.

Enkelte uttalelser i ARD 1989 s. 91 er av interesse. Saken gjaldt permitteringer ved en virksomhet som drev produksjon og salg av ulike typer kabler. Bedriften hadde arbeidsoppdrag i Nordsjøen, men disse oppdragene falt bort, eller ble utsatt. På bakgrunn av dette ble nedbemanning nødvendig, og 27 ansatte ble permittert i tre måneder. NITO brakte saken inn for Arbeidsretten, med grunnlag i at organisasjonen anså permitteringen av tre ingeniører for tariffstridig etter gjeldende landsoverenskomst inngått mellom NITO og N.A.F. bilag 1, punkt 1 d. Bestemmelses ordlyd tilsvarte permitteringsbestemmelsen i

⁷⁴ Se f.eks. Mehl 1982.

⁷⁵ Jfr. f.eks. Dege 2003, s. 121.

Hovedavtalen LO-NHO, og ga dermed arbeidsgiver adgang til permitteringer ”når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften”.

Den nærmere anførsel gikk i hovedsak ut på at stillingene til de tre ingeniørene ikke inngikk i det arbeidet som ble berørt av de forhold som lå til grunn for permitteringene ved bedriften. Ifølge NITO måtte dette føre til at de aktuelle permitteringene var usaklige. Det forelå ingen uenighet om at saklighet ikke var betinget av at fortsatt beskjeftigelse måtte være fysisk eller objektivt umulig. Partene var også enige om at permitteringer med grunnlag i bedriftens økonomi kunne foretas selv om en bedrift gikk med overskudd.

Arbeidsretten tok som utgangspunkt at ”arbeidsgiveren i en viss utstrekning kunne avgjøre hvilket arbeid som skal utføres eller ikke utføres, der det foreligger en situasjon som tilsier reduksjon av bedriftens virksomhet i et begrenset tidsrom, er sammenheng med denne og avgjørelsen bygger på korrekt grunnlag og en forsvarlig vurdering”(s. 97). For det første var det ingen tvil om at det forelå en adgang til å permittere med grunnlag i økonomiske forhold, selv om driften gikk med overskudd. Arbeidsgiver var videre tillagt et skjønn i avgjørelsen av hvilke arbeidsoppgaver som skulle reduseres og ikke, når permitteringene var begrunnet i bedriftens økonomi. Ved slike bedriftsøkonomiske vurderinger måtte arbeidsgiver ha en stor grad av frihet.

Arbeidsretten la imidlertid enkelte rammer for skjønnnet, da den fastsatte at det måtte foreligge en sammenheng mellom den situasjon som fordret nedbemanning og den reduksjon som ble foretatt. Når det er økonomiske forhold som ligger til grunn for permitteringene, vil det ofte foreligge en nødvendig sammenheng med permittering av arbeidstakerne, uavhengig av hvilken del av virksomheten disse arbeider i. Dette vil også avhenge av hvor store innskrenkninger som blir foretatt. Permittering av ansatte hvis arbeidsoppgaver er en del av den drift som løper videre, kan følgelig være usaklig dersom den ikke har den nødvendige sammenheng med den situasjon som tilsier permittering.

Uttalelsen fremhever også betydningen av at arbeidsgiver anskaffer korrekte opplysninger som han legger til grunn i sin avveining, samt at han må foreta en forvarlig vurdering av disse i sin avgjørelse av hvilke arbeidsoppgaver han skal innskrenke. At arbeidsgiver har ansvaret for at de opplysninger han bygger på er korrekte, gjelder også ved oppsigelser.⁷⁶

Når det gjaldt vurderingen av den konkrete sak la Arbeidsretten til grunn at bedriften i sin vurdering av permitteringene bygget på at den burde ”midlertidig innstille arbeid med oppgaver som ikke var nødvendige for den løpende virksomhet som ble opprettholdt”(s. 97). Med utgangspunkt i dette resonnementet kom Arbeidsretten til at permitteringen av én av ingeniørene var usaklig som følge av at ”det forelå et løpende behov for det ordinære normfastsettelsesarbeid [som normalt ble utført av vedkommende ingeniør], som bedriften burde innsett ikke ble redusert i en slik grad at det kunne ivaretas ved full permittering når man kun hadde en ansatt som forestod dette arbeidet i hele bedriften” (s. 97). Hva angikk de andre to ingeniører, fant Arbeidsretten at bedriften hadde bygget på en saklig vurdering.⁷⁷

Permitteringsårsaken må være av midlertidig art, for å innfri kravet til saklig grunn. Permittering som vedvarer utover den tid hvor det foreligger saklig grunn, vil være urettmessig. Tilfellet kan imidlertid være at arbeidstaker er permittert på ubestemt tid og den opprinnelige permitteringsårsaken opphører, men erstattes av en ny situasjon som berettiger permittering. Det kan da spørres om arbeidsgiver kan fortsette den ”gamle” permitteringen, eller om han må gå gjennom prosessen med å iverksette en ny. Dersom arbeidsgiver kan fortsette på den gamle permitteringsperioden vil prosessuelle vilkår vedrørende konferanseplikt og varselsfrist bli tilsidesatt, og arbeidstakers vern svekket. Videre kan den lovpålagte lønnsplikt også omgås. Det har vært antatt at det ikke trenger å være den samme saklige grunn som ligger til grunn for permitteringen gjennom hele perioden.⁷⁸ Etter min mening kan dette vanskelig forenes med de forutsetninger som ligger

⁷⁶ Jfr. f.eks. Fougner og Holo 2006, s. 781, Fanebust 2001, s. 83, Dege 2003, s. 505.

⁷⁷ Når det kom til den konkrete bevisvurdering, forelå det dissens (5-2) på begge punkter.

⁷⁸ Jfr. Fougner mfl. 2003, s.168-169.

bak de prosessuelle regler, særlig hvis den nye permitteringsårsaken fører til at permitteringen blir lengre enn forutsatt, eller hvis det ikke er fastsatt noe tidspunkt for permitteringsens slutt.

Dersom permitteringsårsaken kan erstattes av en annen, kan dette få ringvirkninger for arbeidstakers rett til arbeidsløshetsstrygd, og arbeidsgivers lønnsplikt under permitteringsperioden. Er arbeidstaker omfattet av arbeidskamp vil han f.eks. ikke ha rett til arbeidsløshetsstrygd, og arbeidsgiver vil være fritatt for lønnsplikten etter permitteringslønnsloven.⁷⁹ Avblåses arbeidskampen, men saklig grunn foreligger fortsatt for permittering f.eks. pga arbeidsmangel, kan arbeidstaker på dette tidspunkt være berettiget til arbeidsløshetsstrygd, hvis permitteringen kan fortsettes. Samme resonnement gjelder i forhold til unntak fra arbeidsgivers lønnsplikt. Det vil som sagt være enkelte prosessuelle innvendinger til et slikt skifte av årsak til permitteringen, og det vil også reise seg en del problemstillinger knyttet til gjeninntakelse og utvalg. Jeg vil imidlertid ikke gå nærmere inn på dette. Skulle den videre utvikling vise at grunnlaget for permitteringene ikke holder mål, kan det være aktuelt med oppsigelser, dersom gjeninntakelse av arbeidstakeren ikke kan skje.⁸⁰

I Hovedavtalen LO-NHO (2006) er det også satt en grense for arbeidsgivers *ensidige* kompetanse til å iverksette saklig begrunnet permittering. Permittering kan etter § 8-1 nr. 2 ikke finne sted utover 6 måneder med mindre ”partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn”. Denne bestemmelsen kom inn ved avtalen av 1994, og var i utgangspunktet fremforhandlet av partene i 1991. Bestemmelsen skulle tas inn i avtalen dersom permitteringslønnsloven ble opphevet.⁸¹ En slik opphevelse fant imidlertid aldri sted, men flere endringer av permitteringslønnsloven hadde medført at trygdeperioden på tidspunktet

⁷⁹ Nærmere om dette, se nedenfor under punkt 4.3.5. og 5.3.2.

⁸⁰ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 382.

⁸¹ Jfr. Protokoll forhandlingsmøte LO-NHO 11. mars 1991.

for avtaleinngåelsen var 52 uker i løpet av 18 måneder.⁸² På denne bakgrunn valgte partene å ta bestemmelsen inn i avtalen likevel.⁸³

Reguleringen innebærer at både arbeidsgiver og arbeidstaker etter 6 måneder med permittering må vurdere situasjonen videre. Ordlyden tilsier at det her er snakk om 6 måneders sammenhengende permittering, og ikke 6 måneders permittering lagt sammen i løpet av en viss periode. Dersom bedriftens situasjon på dette tidspunkt ikke foranlediger at arbeidstaker gjeninntre, vil alternativene være oppsigelse eller videre permittering. Bestemmelsen er i stor grad satt av hensyn til arbeidstaker, da arbeidsgiver har både rett og plikt til å vurdere situasjonen opp mot saklighetskravet fortløpende.⁸⁴ Skulle arbeidsgiveren være i den situasjon at den permitterte ikke kan gjeninntas, og det ikke lenger foreligger saklig grunn for permittering, f.eks. ved at permitteringsårsaken har vist seg å ikke være av midlertidig art, vil alternativet være å gå til oppsigelse. Dette fordrer at arbeidsgiver har saklig grunn. Dette kan f.eks. foreligge dersom de forhold som lå til grunn for permitteringen har vist seg å bli mer langvarige. En eventuell oppsigelse vil måtte gjennomføres slik dette er foreskrevet ved lov eller avtale, med lønn i oppsigelsestid, osv.⁸⁵

Dersom det er arbeidstaker som anfører at det ikke foreligger saklig grunn for fortsatt permittering, er det ikke oppgitt noen nærmere grenser for hva innsigelsen mot sakligheten kan bunne i. For arbeidstakers del vil dette bety at han kan motsette seg fortsatt permittering, uansett om det ut fra en objektiv vurdering foreligger saklig grunn for permittering. Det materielle vilkår om saklig grunn for permittering kan dermed avgrenses ved arbeidstakers innsigelse mot fortsatt permittering, dersom vedkommende har vært permittert i 6 måneder.

⁸² Se avhandlingens punkt 5.4.

⁸³ Jfr. NHOs Kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (1994).

⁸⁴ Jfr. Hovedavtalen LO-NHO (2006) § 8-4 nr. 3.

⁸⁵ Jfr. aml. §§ 15-3 og 15-4.

En annen problemstilling knytter seg til utvelgelse og den individuelle vurdering av arbeidstakere som skal permitteres. Ved *oppsigelse* pga driftsinnskrenkning eller rasjonalisering ”skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker”, jfr. aml. § 15-7 andre ledd.⁸⁶ I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 er det uttrykt at det gjennom avveiningen i § 15-7 andre ledd, ”ikke er meningen å rokke ved de ansiennitetsregler som i dag følges i slike tilfeller. Reglene understreker at ikke enhver rasjonaliseringsgevinst berettiger til oppsigelse, og avveininger må nødvendigvis skje i forhold til den arbeidstaker som faktisk er sagt opp”.⁸⁷ Ved oppsigelse pga driftsinnskrenkning vil hensynet til bedriften veie tungt, og det å sikre den videre drift vil ofte slå gjennom ovenfor hensynet til arbeidstaker. De individuelle forhold ved arbeidstaker kan likevel ha stor betydning ved utvelgelsen.⁸⁸ En slik avveining vil være aktuelt ved permitteringer da det også her skjer en individuell vurdering av arbeidstakeren ved utvelgelsen. Spørsmålet blir dermed om hvilke hensyn som er relevante og hvordan disse skal veies?

Saken i ARD 1990 s. 169 gjaldt en bedrift (Kværner Installasjon A/S) som våren 1989 varslet permitteringer av i alt 44 arbeidstakere i forskjellige faggrupper i bedriften. Av disse var 17 stillasbyggere. Fra disse ble det reist innvendinger mot at ansiennitetsprinsippet var fraveket. Én av de permitterte hadde flere års lengre ansiennitet enn hva arbeidstakere som ikke ble permittert hadde. Ellers var differansen i lengden av ansienniteten mellom de arbeidstakerne som ble permittert, og de arbeidstakere som ikke ble permittert, ikke stor. Fravikelsen av ansiennitetsprinsippet ved utvelgelsen av arbeidstakere som skulle permitteres, ble begrunnet i at bedriftens kostnader med dekning av reiseutgifter for de permitterte var større enn for de som ikke ble permittert. Spørsmålet var om slike økonomiske betraktninger kunne begrunne en fravikelse av ansienniteten etter

⁸⁶ Om interesseavveiningen se f.eks. Fanebust 2001, s. 159 flg., Dege 2003, s. 565 flg.

⁸⁷ Jfr. Ot.prp. nr. 41 (1975-76), s. 72.

⁸⁸ Jfr. f.eks. Fougner og Holo 2006, s. 802, Fanebust 2001, s. 171 flg.

den gjeldende Hovedavtalen LO-NHO § 8-1 annet ledd, som bestemte at ansienniteten skulle følges ”under ellers like forhold”.⁸⁹

Arbeidsretten drøftet ikke generelt hvilke hensyn som gjorde seg gjeldende ved utvelgelsen, men retten bemerket at ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller var momenter i så henseende. Videre uttalte retten at den ”ikke kan se at det er grunnlag for prinsipielt å utelukke at det ved permitteringer ... legges vekt på kostnadshensyn når det, som her er tale om kostnader ut over ordinære lønnskostnader, knyttet direkte til gjennomføringen og gjennomførbarheten av det arbeid permitteringene relaterer seg til”(s. 178). Økonomiske hensyn kan dermed ut fra en konkret vurdering utgjøre saklig grunn for en fravikelse av ansienniteten.

Hva angikk den ene arbeidstaker med lengre ansiennitet var heller ikke dette en usaklig fravikelse av ansiennitetsprinsippet da vedkommende ble permittert ”etter en individuell vurdering, bygget på hans spesielle muligheter for å få tilsvarende arbeid på hjemstedet i permitteringstiden, som retten her ikke kan se at det er grunnlag for å anse urettmessig” (s. 179). Arbeidstakers individuelle forhold veide ikke så tungt at det gjorde seg utslag hva angikk sakligheten av fravikelsen av ansiennitetsprinsippet, og kunne derfor tas i betraktning ved utvelgelsen.⁹⁰ Saken illustrerer hvordan en avveining mellom virksomhetens behov og arbeidstakers ulemper også er relevant i permitteringstilfellene. At sakligheten må vurderes i forhold til den enkelte arbeidstaker, gjelder som nevnt også ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonalisering etter aml. § 15-7 andre ledd.

⁸⁹ Bestemmelsen vedrørende ansiennitet ble endret ved Hovedavtalen LO-NHO 1994, hvor det i § 8-1 nr. 3 ble bestemt at ansienniteten ikke kunne fravikes med mindre det forelå saklig grunn. Dette innebar ingen stor realitetsendring, da ansiennitet fortsatt var en av flere faktorer det kunne tas hensyn til, men det ble eksplisitt uttrykt at andre faktorer som ble hensyntatt under utvelgelsen måtte være saklige.

⁹⁰ To av dommerne dissenterte på det grunnlag at de ikke anså økonomiske hensyn ved bedriften som et relevant moment for fravikelse av ansienniteten.

En annen avgjørelse som sier noe om fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen, er inntatt i ARD 1997 s. 201. Hva angår kravet til saklig grunn for fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen, sies det generelt at ”faglige kvalifikasjoner, sosiale og andre hensyn, såvel som ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller” vil være relevant (s. 207). Her bemerkes det også at ”saklighetsvurderingen ved utvelgelse ikke stiller seg på samme måte ved permittering som ved oppsigelse. Permittering er i motsetning til oppsigelse et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil ble gjeninntatt i arbeid. Saklighetskravet i Hovedavtalens § 8-1 nr. 3 må forstås i samsvar med dette”. Arbeidsretten påpeker her den grunnleggende forskjell på disse to virkemidler, og at saklighetsvurderingen ved utvelgelse av arbeidstakere som skal permitteres, derfor får et annerledes innhold enn hva tilfellet er ved oppsigelse. Uttalelsen illustrerer hvordan saklighetskravet for fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen, ikke er like strengt ved permittering som ved oppsigelse, da permittering ikke har like omfattende konsekvenser for arbeidstaker som oppsigelse. Slik er dommen også forstått av partene i Hovedavtalen, jfr. begge parter kommentarer til ansiennitetsregelen i kapittel 8, bare at man her har formulert dette standpunkt som at ansiennitet ikke har lik betydning ved permitteringer som ved oppsigelse.

3.2.2 Nødvendighetskriteriet

Hovedavtalen LO-NHO § 8-1 inneholder en presisering og kvalifisering av kravet til permitteringsårsaken ved at denne ikke bare må være saklig, men også ”nødvendig”.⁹¹

Kriteriet har relevans for om permitteringsårsaken når opp til den nedre grense av saklighetskravet. Eksempelvis kan det finnes grunner til å permittere som isolert sett er saklige, men hvor permitteringen ikke er nødvendig, og dermed usaklig. Vurderingen kan på sett og vis sammenlignes med interesseavveiningen etter aml. § 15-7 andre ledd ved oppsigelse, da det også her kan finnes grunner som isolert og generelt sett er saklige, men hvor interesseavveiningen påvirker oppsigelsens saklighet. Interesseavveiningen innebærer

⁹¹ Se f.eks. Fougner mfl. 2003, s. 169.

en vurdering av den generelle saklige grunn for oppsigelse mot arbeidstakerens individuelle forhold. Denne avveiningen kan føre til at den generelle saklige grunn ikke er saklig i forhold til den konkrete arbeidstaker. Nødvendighetskriteriet gjelder imidlertid generelt. Kriteriet behøver derfor ikke være gjenstand for en selvstendig vurdering, da nødvendigheten av permitteringen ofte inngår som et ledd i den generelle saklighetsvurderingen.

3.2.3 Tidspunktet for vurderingen

Hvorvidt arbeidsgiver har saklig grunn for å iverksette permitteringer er en vurdering som må ta utgangspunkt i situasjonen på tidspunktet for beslutningen, eventuelt ved iverksettelsen av permitteringene. Ut fra forholdene slik de er for virksomheten på dette tidspunkt, må arbeidsgiver vurdere hvilke utsikter som det etter en forsvarlig, skjønnsmessig vurdering, er naturlig å legge til grunn. Dette samsvarer med utgangspunktet for saklighetsvurderingen etter oppsigelsesreglene, jfr. aml. § 15-7.⁹² Ved permitteringer vil arbeidsgiveren også ha plikt til å vurdere situasjonen fortløpende, jfr. Hovedavtalen LO-NHO, § 8-4 nr. 3.

Tidspunktet for vurderingen kommenteres i ARD 1996 s. 15, hvor samtlige ansatte ved et kurs- og rekreasjonssenter drevet av Norges Blindforbund (NBF), ble permittert som følge av nedleggelse av driften. De ansatte, som var organisert i Norsk Kommuneforbund, anførte at permitteringene ikke var saklig begrunnet. Siden det ikke forelå noen konkrete utsikter til overdragelse av senteret på tidspunktet for iverksettelsen av permitteringene, var det stor usikkerhet knyttet til gjeninntreden hos en eventuell ny arbeidsgiver. Dermed var det etter de ansattes mening også svært uvisst om permitteringssituasjonen var midlertidig på det tidspunkt NBF innstilte driften, noe som måtte medføre at permitteringene var usaklige. Det var dermed holdbarheten av den *konkrete* vurdering foretatt på tidspunktet for iverksettelsen, som var omtvistet i denne saken.

⁹² Jfr. f.eks. Fanebust 2001, s. 57, Jakhelln 2006, s. 430.

Arbeidsretten kom til at permitteringene var saklige, ut fra en konkret prøving av de vurderinger som var lagt til grunn. Før den konkrete drøftelsen foretar Arbeidsretten noen generelle betraktninger rundt kravet til saklig grunn, hvor det ble presisert at sakligheten beror på en forsvarlig, skjønnsmessig vurdering av de konkrete forhold. Videre ble det også uttalt på s. 21 at: ”Saklighetsvurderingen må foretas med utgangspunkt i situasjonen på det tidspunkt permitteringene ble gitt; det er det også enighet om mellom partene.”⁹³ Utgangspunktet for vurderingen var altså ikke omstridt.

At saklighetsvurderingen skal ta utgangspunkt i situasjonen på permitteringstidspunktet er også uttrykt i ARD 2003 s. 62. Permittering av 160 arbeidstakere i riggmannskapene til en oljeboringsbedrift og tilhørende datterselskap pga oppdragsmangel hadde saklig grunn. Under henvisning til ARD 1996 s. 15 ble det også her uttrykkelig lagt til grunn at ”saklighetsvurderingen må foretas med utgangspunkt i situasjonen på det tidspunkt permitteringene ble gitt” (s. 84).

3.2.4 Spesielle permitteringssituasjoner

3.2.4.1 Force majeure

I den tidligere utforming av Hovedavtalen var det eksplisitt regulert en permitteringsadgang dersom ”uforutsette hendinger” inntraff. Her var det inntatt en henvisning til dagjeldende arbeidsmiljølov § 59 nr. 1.⁹⁴ Denne bestemmelse tilsvarer § 15-3 tiende ledd, som gir arbeidsgiver adgang til å benytte en kortere oppsigelsesfrist dersom ”ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften”, og dette påvirker arbeidsmulighetene for arbeidstaker. At arbeidsgiver fortsatt har adgang til å permittere under slike omstendigheter, er klart. Slik bestemmelsen er formulert i arbeidsmiljøloven, må det foreligge *årsakssammenheng* mellom

⁹³ Den konkrete bevisvurdering i saken var underlagt dissens, 4-3. Dissensen angikk ikke det prinsipielle standpunkt om tidspunktet for vurderingen.

⁹⁴ Jfr. avhandlingens punkt 2.2, Evju 2007, s. 4.

begivenheten som inntreffer og oppsigelsen, slik at det er vedkommende begivenhet som ligger til grunn for de innskrenkede muligheter for beskjeftigelse. Kravet til årsakssammenheng gjelder også for permitteringer. Det presiseres i LOs kommentarer til Hovedavtalen angående permitteringer at det ikke er tilstrekkelig i forhold til saklighetskravet at slike omstendigheter er inntruffet, med mindre de får den konsekvens at det er nødvendig for bedriften ”helt eller delvis å innstille”, og at arbeidstakerne av denne grunn ikke kan beskjeftiges.

Hva som nærmere ligger i uttrykket ”ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser” i aml. § 15-3 tiende ledd, vil det vanskelig kunne gis en uttømmende oppregning av. I kontraktsretten benyttes ofte uttrykket ”force majeure” om slike begivenheter, og dette er også brukt i kommentarene til LO. Som eksempler på slike omstendigheter nevnes i disse kommentarene; ”brann, strømbrydd, naturkatastrofer og lignende. Også streik i annen bedrift kan etter omstendighetene være en slik uforutsett hending”. Den tradisjonelle forståelse av begrepet innebærer generelt formulert ”utenfrakommende, ekstraordinære og for partene upåregnelige begivenheter”.⁹⁵ Omstendigheter som krigsutbrudd, brann, innførselsforbud av råvarer, opprør, blokade, beslag og streik eller lockout, omtales ofte som eksempler på hvilke begivenheter force majeure-begrepet kan sies å omfatte.⁹⁶ Slike situasjoner vil klart oppfylle hovedavtalens krav om saklig begrunnelse for permittering.

Innholdet i force majeure-begrepet i henhold til kontraktsrettslige prinsipper, kan variere fra kontraktstype til kontraktstype.⁹⁷ Begrepet kan også variere innenfor forskjellige arbeidskontrakter ut fra bransje eller lignende.⁹⁸ Om en omstendighet skal regnes som force majeure eller ikke vil dermed måtte fastlegges ut fra en tolkning av arbeidsforholdet, dersom ikke innholdet av begrepet er eksplisitt fastlagt i arbeidskontrakten.

⁹⁵ Jfr. f.eks. Hagstrøm 2003, s. 266.

⁹⁶ Jfr. f.eks. Hagstrøm 2003, s. 267, Jakhelln 2006, s. 427.

⁹⁷ Jfr. f.eks. Hagstrøm 2003, s. 267.

⁹⁸ Se Evju 2007, s. 3 flg.

I kontraktsretten vil inntrufne force majeure-omstendigheter medføre at kontraktsforpliktelsene opphører, eller blir modifisert.⁹⁹ Slike omstendigheter vil innfri kravet til saklig grunn for permittering. Permittering vil ikke medføre et dårligere utgangspunkt for arbeidstakeren enn det nevnte utgangspunktet om at kontraktsforpliktelsene opphører. I kontraktsretten vil fysisk og praktisk umulighet som oftest innfri graden av vansker som kreves for at det skal foreligge force majeure. At oppfyllelse blir vanskeligere enn forutsatt eller tapsbringende, vil ikke falle innenfor force majeure-begrepet, likevel kan listen for hva som omfattes av begrepet variere etter forskjellige kontraktsforhold.¹⁰⁰ Terskelen for at det foreligger force majeure kan således ligge lavere etter enkelte arbeidskontrakter. I forhold til *permitteringsadgangen* trenger det likevel ikke å være så interessant om en begivenhet kan karakteriseres som en force majeure-omstendighet. Saklighetskravet omfatter så mye mer enn slike uforutsette hindringer, også det at normal drift ikke er innbringende nok, kan være saklig grunnlag for permittering. De hindringer som måtte foreligge kan ofte utgjøre saklig grunn for permittering, uansett om de defineres som force majeure eller ikke.

Betydningen av definisjonen kommer derimot fram i forhold til den kortere varselsfrist etter Hovedavtalen LO-NHO § 8-3 nr. 2, og fritak fra lønnsplikt for arbeidsgiver i første arbeidsgiverperiode etter pll. § 3 nr. 1 første ledd siste punktum. Disse bestemmelsene omhandler unntak fra hovedreglene som følge av force majeure. Hvilke omstendigheter som skal regnes som force majeure vil sånn sett være av betydning for rettstillingen for partene i arbeidsavtalen.

3.2.4.2 Permittering under konflikt

En annen situasjon hvor Hovedavtalen tidligere uttrykte en *permitteringsadgang* for arbeidsgiver, var dersom ”konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere,

⁹⁹ Jfr. f.eks. Hagstrøm 2003, s. 272.

¹⁰⁰ Op.cit., s. 269-270.

medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes rasjonelt”. Ordlyden tilsvarer den utforming Hovedavtalen LO-NHO i § 8-1, punkt c hadde før bestemmelsen ble forenklet i 1994. Denne forenklingen skulle ikke medføre en realitetsendring, og konfliktsituasjoner vil fortsatt oppfylle kravet til saklig grunn. Grunnen til at denne situasjonen eksplisitt var nevnt som grunnlag for permittering, var at det hersket usikkerhet rundt denne adgangen før permitteringsbestemmelsen kom inn i Hovedavtalen A.F.L.-N.A.F. i 1954.

Permittering av arbeidstakere ved konflikt kan være aktuelt dersom deler av arbeidsstokken er tatt ut i arbeidskamp, og dette medfører at normal drift ikke kan gjennomføres. Den tidligere permitteringsbestemmelsen regulerte adgangen til å permittere arbeidstakere som *ikke* var del av konflikten. Det var bare konfliktsituasjoner i *egen* bedrift som var regulert ved denne bestemmelsen. Arbeidsgivers adgang til å permittere pga konflikt i annen bedrift måtte vurderes ut fra ”uforutsette omstendigheter” som grunnlag for permitteringen, eller ut fra den generelle saklighetsvurdering. Begrepet ”konflikt” ville imidlertid ikke bare omfatte tilfeller av lovlig konflikt, ulovlig arbeidskamp ville også omfattes. Dette ble presisert i LOs kommentarer til avtalen i 1966.

I forhold til konfliktbegrepet kan det stilles spørsmål rundt hva som egentlig kjennetegner denne situasjonen. Vil alle former for arbeidskamp omfattes av begrepet ”konflikt”? Og må prosessen ha kommet dit hen at arbeidskamp er *iverksatt* for at situasjonen skal anses for en ”konflikt”?

Spørsmålet om alle former for arbeidskamp vil inngå i konfliktbegrepet, illustreres av saken inntatt i ARD 1986 s. 124. Saken gjaldt rettmessigheten av arbeidsgivers bruk av betinget permitteringsvarsel. Slikt varsel er det kun adgang til ved ”konflikt i egen bedrift” etter Hovedavtalen LO-NHO § 8-5. Spørsmålet var om en tariffmessig hjemlet nedsettelse av arbeidstempo iverksatt blant medlemmer av Norsk Flytekniker Organisasjon, kunne anses for ”konflikt i egen bedrift”, slik at arbeidsgiver SAS Norge hadde anledning til å gi betinget varsel om permittering. Partene var bundet av Hovedavtalen LO-N.A.F.

Retten fant at en slik aksjon ikke var å anse som ”konflikt” i hovedavtalens forstand, og bygget dette på at ”en nedsettelse av arbeidstempoet, eller reduksjon av arbeidsydelsen ... i samsvar med tariffavtale ikke kunne anses å falle inn under konfliktbegrepet” (s. 133). Uttalelsen tyder på at det faktum at den aktuelle aksjonsform hadde hjemmel i tariffavtalen mellom partene, var et sentralt premiss for Arbeidsretten i dens argumentasjon for at konfliktbegrepet ikke skulle omfatte en slik aksjon.

Arbeidsretten bemerket at Hovedavtalens bruk av uttrykket ”konflikt” ikke var samsvarende med terminologien i arbeidstvistloven § 6 etter at denne ble endret i 1966. I forhold til forståelsen av begrepet ”arbeidskamp” i arbeidstvistloven påpekte Arbeidsretten at:

”... begrepet ”arbeidskamp” som fellesbetegnelse for ulike typer aksjoner først ble innført ved endringsloven av 10. juni 1966. Tidligere omfattet fredspliktsreglene i lovens § 6 bare arbeidsnedleggelse og arbeidsstengning – streik og lockout. Andre aksjonsformer kunne derimot være i strid med fredsplikten etter ulovfestede normer, men da bare hvis det var tale om tariffstridig forhold” (s. 133).

Arbeidsretten tok ikke stilling til konfliktbegrepet generelt, men avgrenset begrepets rekkevidde mot aksjonsformer med hjemmel i tariffavtaler. Det ble uttalt at en generell avgrensning kunne ha ”betydning også i andre sammenhenger” (s. 133). Likevel uttalte Arbeidsretten at sammenhengen mellom de materielle og prosessuelle regler måtte ses mot en slik bakgrunn, og at dette samlet sett ”taler mot å forstå uttrykket ”konflikt” i § 14 nr. 1 c og nr. 5 så generelt som de saksøkte har gjort gjeldende” (s. 133). Det er ikke konstatert en generell avgrensning av konfliktilfellene mot streik og lockout, men det kommer fram av dommen at enkelte argumenter kan trekke i den retning. Konfliktbegrepet må imidlertid vurderes konkret.

Spørsmålet om arbeidskampen må være *iverksatt* for at en situasjon skal anses for en ”konflikt”, må besvares ut fra en tolkning av konfliktbegrepet. Den tidligere ordlyden i Hovedavtalen LO-NHO, jfr. ovenfor, tyder på at konflikten må være aktuell og ha gitt faktiske utslag i form av arbeidskamp. Situasjonen formuleringen tok sikte på, knyttet seg

til at deler av arbeidsstokken manglet som følge av arbeidsnedleggelse. Skulle arbeidsgiver permittere med grunnlag i en *eventuell* konfliktsituasjon, vil dette ikke være saklig.

Ved konflikt har arbeidsgiver adgang til å gjøre permitteringsvarselet betinget av at arbeidskamp inntreffer, jfr. Hovedavtalen LO-NHO § 8-5. Dette understreker at den materielle adgangen til permittering, kun vil være tilstede dersom arbeidskampen blir aktuell. Paragraf 8-5 innledes også av ordene ”ved konflikt”. Her er det imidlertid ikke snakk om en konflikt som er inntrådt, men en konflikt som kan bli aktuell på et senere tidspunkt. Konfliktbegrepet i den prosessuelle bestemmelse er dermed ikke helt samsvarende med konfliktbegrepet etter den materielle adgangen.

Sammenhengen mellom de materielle og prosessuelle regler belyses i en dom inntatt i ARD 1994 s. 190. Saken gjaldt en varslet streik for medlemmer av fem arbeidstakerorganisasjoner innen helsesektoren. Nordland Sentralsykehus hadde gitt betinget permitteringsvarsel til de fleste av sine ansatte. Sykehuset var eid og drevet av Nordland Fylkeskommune, som igjen var tilsluttet Kommunenes Sentralforbund (KS). Hovedtariffavtalen mellom de aktuelle arbeidstakerorganisasjonene og KS ga i sin § 19-2 bokstav c arbeidsgiver adgang til å gi betinget varsel, ved permitteringer som skyldtes ”konflikt”. Bestemmelsens ordlyd var i stor grad likelydende med Hovedavtalen LO-NHO § 8-5. Arbeidstakerorganisasjonene anførte at de betingede varsler som var avgitt, ikke var tariffmessige som følge av at arbeidskamp ennå ikke var inntrådt.

Arbeidsretten kom enstemmig til at de betingede varsler var i overensstemmelse med tariffavtalens bestemmelser. Arbeidsretten mente ordlyden i de aktuelle bestemmelser var klar, og uttalte i den anledning at det var ”nok å vise til uttrykkene ”så langt råd er” og ”eventuelle” i første punktum og til bestemmelsen i annet punktum” (s. 199). Den særlige varslingsbestemmelsen gir dermed adgang til å gi betinget varsel ved en *eventuell* konflikt, mens den materielle adgangen til å iverksette permitteringer først oppstår når konflikten er *aktuell*.

Det andre vilkåret for permittering i konfliktilfellene som tidligere var eksplisitt regulert i Hovedavtalen LO-NHO, var at konflikten måtte medføre at de resterende arbeidstakere ikke kunne "sysselsettes rasjonelt". Dette vilkåret er kommentert i forarbeidene til permitteringslønnsloven. Kommunal- og arbeidsdepartementet uttalte at "det synes å innebære et noe lempeligere vilkår enn det vanlige saklighetskrav".¹⁰¹ Hva som spesifikt ble lagt til grunn for denne tolkningen, er ikke utdypet videre.

Permitteringer kan som nevnt ha saklig grunnlag selv om virksomheten går med overskudd.¹⁰² Dersom virksomheten ikke har rasjonelle arbeidsoppgaver til de ansatte, kan dette ha sin bakgrunn i at de arbeidsoppgaver som eventuelt kan utføres, ikke vil være forsvarlig i et økonomisk perspektiv. Vilåret om rasjonell sysselsetting vil etter min mening ligge innenfor kravet om "saklig grunn" og ikke være "lempeligere" i så måte. Forenklingen av permitteringsbestemmelsen i Hovedavtalen LO-NHO 1994, tyder også på at vilåret om rasjonell sysselsetting ble antatt å ligge innenfor saklighetskravet.

Hva som ligger i vilåret om "rasjonell sysselsetting", kan belyses ut fra de prosessuelle regler hvor samme ordlyd er benyttet. I Hovedavtalen LO-NHO § 8-3 punkt 4 gjelder nemlig unntak fra den regulære varslingsfrist i punkt 1, dersom visse omstendigheter fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes rasjonelt. I kommentarene til gjeldende avtale er dette utdypet fra NHOs side til å kunne medføre at arbeidstakerne beskjefliges med "annet arbeid enn det de vanligvis utfører". Det presiseres i så måte at dette må skje "på en for bedriften økonomisk forsvarlig måte".

I kommentarene fra LO til Hovedavtalen av 1959 var det også presisert at kravet om rasjonell sysselsetting innebar en plikt for bedriften til å undersøke sysselsettingsmulighetene. Dette gjaldt ikke bare i den avdeling som var rammet av konflikt, men *hele* bedriften skulle tas i betraktning ved vurderingen av om alternativ beskjefligelse kunne oppdrives.

¹⁰¹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 30. Konfliktilfellene omtales i tilknytning til bakgrunnen for pll. § 3 nr. 3.

¹⁰² Jfr. f.eks. ARD 1989 s. 91.

Jeg har hittil sett på adgangen til å permittere arbeidstakere som *ikke er omfattet* av konflikten. I forhold til permitteringsadgangen under konflikt, kan det også reises spørsmål om det er adgang til å permittere ansatte som *er omfattet* av konflikten. Ordlyden i den tidligere permitteringsbestemmelse synes å forutsette at bare de arbeidstakere som *ikke* var omfattet av den partielle konflikten, var aktuelle å permittere. Dette kan ikke i seg selv sies å avskjære at en slik permitteringsadgang forelå, og fortsatt foreligger, da permittering av ansatte som var omfattet av konflikt måtte vurderes ut fra det generelle saklighetskrav.

Det fremholdes enkelte steder at arbeidstakere som er omfattet av "konflikt", ikke kan permitteres.¹⁰³ Standpunktet må antas å basere seg på at arbeidstakerne som omfattes av arbeidskamp, allerede har *sagt opp* sine arbeidsavtaler gjennom plassoppsigelser, etter arbtvl. § 28. Plassoppsigelsen innebærer formelt sett et opphør av de sentrale plikter og rettigheter som følger av arbeidsavtalen. Det er imidlertid et vanlig synspunkt at plassoppsigelsen ikke innebærer et endelig opphør, men kun en suspensjon av arbeidsforholdet i den tid arbeidskampen varer. Arbeidstaker har både rett og plikt til å gjeninntre i arbeidsforholdet etter endt streik eller lockout.¹⁰⁴ Dersom det antas at arbeidsforholdet ikke er opphørt, kan det dermed reises spørsmål om ikke det kan være adgang til permittering også av arbeidstakere som er omfattet av konflikten.

Jakhelln er av den oppfatning at permittering kan skje på tross av at arbeidsforholdet allerede er suspendert som følge av plassoppsigelse, slik at også arbeidstakere som er omfattet av konflikten kan permitteres.¹⁰⁵ Dette synspunktet kommer frem i en artikkel vedrørende oppsigelse av arbeidsforholdet under arbeidskamp. Utgangspunktet for diskusjonen er at plassoppsigelsen kun innebærer en suspensjon av arbeidsforholdet, og ikke et endelig opphør, og at både arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha adgang til å gå til oppsigelse i den perioden arbeidskampen varer. Adgang til permittering under slike

¹⁰³ Jfr. Fougner mfl. 2004, s. 350.

¹⁰⁴ Op.cit. s. 274-275.

¹⁰⁵ Se Jakhelln 1999, s. 175-176 (petit).

omstendigheter forutsettes bl.a. gjennom bemerkninger om forholdsmessighetsprinsippet, og at permitteringer som et mindre vidtgående virkemiddel må anvendes dersom man gjennom disse kan oppnå det samme som ved oppsigelser.¹⁰⁶

Resonnementet bak argumentasjonen for en oppsigelsesadgang under arbeidskamp, vil imidlertid ikke ha en umiddelbar overføringsverdi i forhold til permittering. Permittering er i likhet med en plassoppsigelse også et midlertidig avbrudd i arbeidsforholdet, og det kan dermed settes spørsmålstegn ved om en permittering av en allerede ”suspendert” arbeidstaker kan gjennomføres. Videre er det kun arbeidsgiver som har adgang til permittering, adgangen er ikke gjensidig slik den er ved oppsigelse. Også denne omstendighet medfører en ikke ubetydelig forskjell mellom oppsigelse og permittering.

Den perioden arbeidskampen varer, har arbeidsgiver ingen lønnsplikt i forhold til de arbeidstakere som er omfattet av arbeidskampen,¹⁰⁷ og dermed ingen kostnader i forhold til disse. Arbeidsgivers bruk av permitteringer funderes som regel i et ønske om å få opphevet lønnsplikten for en periode. Denne omstendighet kan slik sett underbygge et standpunkt om at permittering i slike tilfeller, ikke vil ha saklige grunner for seg.

Det må likevel kunne hevdes som et utgangspunkt, at arbeidsgiver har anledning til å iverksette permitteringer dersom han har ”saklig grunn”, også av ansatte som er omfattet av konflikt. Arbeidsgiver trenger ikke ha noen sikker formening om varigheten av en eventuell streik eller lockout. På det tidspunkt arbeidskampen avsluttes, vil arbeidstaker ha både rett og plikt til å gjeninntre i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver har slik sett ikke kontroll over tidspunktet for en gjeninnføring av lønnsplikten og lønnskostnadene. Dermed kan ikke det at arbeidskamp pågår være et avgjørende hensyn mot iverksettelse av permitteringer, dersom saklig grunnlag for permittering først foreligger.

¹⁰⁶ Jfr. Jakhelln 1999, s. 172-173.

¹⁰⁷ Jfr. f.eks. Fougner mfl. 2004, s. 267.

Permitteringer som ledd i ”kamouflert” arbeidskamp vil være usaklig, jfr. punkt 3.1.3.

Permitteringer under arbeidskamp kan lett oppfattes som en reaksjon eller et pressmiddel i forhold til arbeidskampen, og arbeidsgiver må dermed være underlagt bevisbyrden for at permitteringen faktisk bygger på saklig grunnlag.¹⁰⁸

Forholdet mellom oppsigelse eller permittering under arbeidskamp, og utvelgelse og gjeninntakelse når denne er over, reiser en del særlige problemstillinger som det vil føre for langt å gå inn på her.¹⁰⁹

3.2.4.3 Forholdet til arbeidstakers rett til å stå i stillingen etter aml. § 15-11 andre ledd

En saklig begrunnet permittering er som tidligere nevnt betinget av at arbeidstaker vil ha en rett og plikt til gjeninntreden ved endt permitteringstid. Denne forutsetning vil ikke lenger være til stede dersom arbeidsforholdet allerede er avsluttet. I saken i ARD 1980 s. 25 ble fem arbeidstakere ved et spedisjonsfirma oppsagt som følge av at kontrakten som utgjorde grunnlaget for virksomheten, ble sagt opp. Da disse varslet søksmål, krevde arbeidsgiver kjennelse for at de måtte fratre stillingene etter daværende aml. § 61 nr. 4, slik at de ikke kunne stå i stilling inntil saken om oppsigelsene var avgjort. Slik kjennelse ble imidlertid ikke avsagt. Arbeidstakerne ble dermed permittert på samme grunnlag som de ble sagt opp, pga arbeidsmangel, og tok inn i påstanden for retten at også permitteringene var ugyldige. Byretten frifant arbeidsgiver på alle punkter. Arbeidsretten kom imidlertid til motsatt resultat, da den ikke fant rettslig grunnlag for å kunne supplere kravet til kjennelse om fratreden ”med en alternativ rett for arbeidsgiveren til isteden å gå til permittering” (s. 34). Arbeidsretten uttalte også at ”det måtte fortone seg selvmotsigende av en arbeidsgiver å permittere en oppsagt arbeidstaker uten samtidig å trekke oppsigelsen tilbake” (s. 34). En permittering av arbeidstakere som allerede er sagt opp, kan dermed ikke oppfylle

¹⁰⁸ Se også Jakhelln 1999, s. 169 og s. 173 om bevisbyrden for saklig grunnlag for oppsigelse under arbeidskamp.

¹⁰⁹ Se imidlertid Jakhelln 1999, s. 174 flg.

saklighetskravet som stilles ved permitteringer, da forutsetningen om gjeninntreden ikke foreligger.

Når det gjelder arbeidstakers rett til å stå i stilling¹¹⁰ er saken i Rt. 1984 s. 400 også relevant. Kjennelsen gjaldt en oppsagt arbeidstaker som hadde gått til sak vedrørende oppsigelsens gyldighet. Arbeidsgiver ble frifunnet i første instans, og arbeidstaker anket. Forut for ankeomgangen begjærte bedriften at arbeidstaker måtte fratre sin stilling etter dagjeldende aml. § 61 nr. 4, og begrunnet dette i at også andre arbeidstakere var permittert. Høyesteretts kjæremålsutvalg kom til at begjæringen om fratredelse ikke kunne tas til følge. I den anledning ble det uttalt at arbeidstakers rett til å stå i stilling, kan arbeidsgiver ”ikke omgå ... ved å permittere arbeidstakeren i oppsigelsestiden, jfr. kjennelsen av Arbeidsretten den 29. april 1980” (s. 401).¹¹¹ En permittering motivert ut fra et ønske om å omgå arbeidstakers rett til å stå i stilling, eller å unnsnippe den lønnsplikt han er pålagt i denne perioden, vil mangle saklig grunnlag.

Dette vil imidlertid ikke medføre at arbeidsgiver i ethvert tilfelle er avskåret fra å permittere arbeidstaker som utnytter sin rett til å fortsette i stillingen etter aml. § 15-11 andre ledd. I slike tilfeller fortsetter arbeidsforholdet på samme vilkår, og dette kan innebære at arbeidsgiver kan ha saklig grunn til å permittere dersom driftsinnskrenkninger er nødvendige for bedriften. Arbeidsgiver kan på grunnlag av dette kreve fratreden etter 15-11 andre ledd andre punktum.¹¹² Arbeidsgiver må være underlagt bevisbyrden for at saklig permitteringsgrunnlag faktisk foreligger.¹¹³

¹¹⁰ Jfr. gjeldende aml. § 15-11 andre ledd.

¹¹¹ Kjennelsen er inntatt i ARD 1980 s. 25.

¹¹² Se f.eks. Evju 1980, s. 355.

¹¹³ Jfr. Jakhelln 2006, s. 388.

3.3 Permitteringsadgangen i andre tariffavtaler

Utenfor LO-NHO-området finnes det flere tariffavtaler med avvikende regulering i forhold til Hovedavtalens krav om ”saklig grunn” som vilkår for at arbeidsgiver har en permitteringsadgang. Videre finnes det tariffavtaler med permitteringsbestemmelser som kun har mindre forskjeller fra ordlyden i Hovedavtalen LO-NHO. I det følgende skal jeg se på enkelte eksempler på slike tariffavtaler, og hvilken betydning disse forskjeller kan antas å innebære.

Et eksempel på tariffavtale med en lignende, men ikke helt lik, ordlyd i forhold til Hovedavtalen LO-NHO, forligger i Hovedavtalen mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og LO. Avtalens § 12 omhandler permittering, og av punkt 1 a) fremgår de materielle vilkår som stilles for arbeidsgivers permitteringsadgang. Etter denne bestemmelse kan arbeidsgiver permittere ”når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften, *herunder* når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte” (min kursivering). Ordlyden er svært lik utformingen til § 8-1 punkt 1 i Hovedavtalen LO-NHO (2006), bortsett fra at ”konflikt” eksplisitt angis som mulig permitteringsgrunnlag, og det foreligger kun en nyanseforskjell i ordlyden.

Ordlyden må antas å ha sitt opphav i den regulering av permitteringsinstituttet som finnes i Hovedavtalen LO-NHO. Det kan dermed spørres om hva som er årsaken til at konfliktsituasjonene eksplisitt angis i HSH-avtalen, når det er funnet tilstrekkelig med et generelt saklighetskrav i Hovedavtalen LO-NHO. Ordlyden tyder på at partene i Hovedavtalen HSH-LO også er av den oppfatning at konfliktsituasjoner vil omfattes av ”saklig grunn”, jfr. ”herunder”. Ut fra et slikt synspunkt, foreligger ingen forskjell til det saklighetskriterium som stilles etter Hovedavtalen LO-NHO.

Et annet eksempel på en tariffavtale med avvikende formulering av permitteringsreglene, er Hovedavtalen mellom Kommunenes Sentralforbund og de enkelte arbeidstakerorganisasjoner. Avtalens del B gjelder for kommuner og fylkeskommuner,

herunder kommunale- og fylkeskommunale foretak. Bestemmelsen i § 9-1 i del B, omhandler permittering. Bestemmelsens utforming kan tyde på at man her søker å regulere uttømmende hvilke grunnlag man kan basere en permitteringsadgang på. Ordlyden ”Permittering kan foretas i følgende tilfeller:”, vil i alle fall trekke i denne retning. Ut fra denne må det kunne antas at permittering ikke vil være aktuelt med mindre det foreligger slik situasjon som er angitt i § 9-1. En slik tolkning av bestemmelsen er også lagt til grunn i RG 1987 s. 651 (Vardø herredsrett), en avgjørelse jeg kommer tilbake til nedenfor.

Etter § 9-1 i del B har arbeidsgiver en adgang til permittering i enkelte tilfeller som tidligere var eksplisitt nevnt i Hovedavtalen LO-NHO. Permittering kan skje dersom ”konflikt som omfatter en del av kommunens/fylkeskommunens arbeidere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte” (bokstav a). Videre foreligger en permitteringsadgang dersom ”det er inntruffet slik uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1” (bokstav b).¹¹⁴ Avtalepartene har ikke inntatt den øvrige utforming av permitteringsvilkårene som tidligere forelå i Hovedavtalen LO-NHO, men kun angitt to eksplisitte situasjoner. Det må kunne antas at partene i KS-avtalen ville regulere permitteringsinstituttet uttømmende, og ikke ønsket at permitteringsadgangen skulle omfatte flere situasjoner. De to situasjoner vil kunne oppfylle kravet til saklig grunn, men det at partene ikke har inntatt et generelt saklighetskrav som vilkår for permittering, tyder på at det ikke er rom for permittering med andre grunnlag enn de som eksplisitt er angitt.

Avgjørelsen i RG 1987 s. 651 illustrerer permitteringsadgangen i tilfelle av ”uforutsette omstendigheter”. Saken gjaldt et kommunalt sykehjem, som ble rammet av snøskred vinteren 1982. Som følge av dette måtte kommunen foreta snøskredforebyggende tiltak, noe som ble satt i verk påfølgende år. Disse tiltak trakk ut i tid, og sykehjemmet var dermed nødt til å stenge de fire første måneder i både 1983 og 1984, for å unngå snøskredfaren som gjorde seg gjeldende i disse tidsperioder. De ansatte ble permittert i

¹¹⁴ Se aml. § 15-3 tiende ledd.

periodene sykehjemmet var stengt. Disse reiste imidlertid sak, og hevdet at kommunen ikke hadde noen tariffrettslig hjemmel til permittering i situasjonen som forelå.

Herredsretten kom til at de ansatte var blitt urettmessig permittert. Permittering med bakgrunn i ”uforutsette omstendigheter” kunne ikke anvendes i et slikt tilfelle. En forestående skredfare, hvorved kommunen hadde satt i verk forebyggende tiltak og hadde full oversikt over fremdriften av disse, kunne ikke anses som uforutsigbart. Retten baserte dette på en naturlig forståelse av tariffavtalen. Kommunen hadde påberopt ”antesipert” force majeure som et grunnlag for at de kunne permittere, men dette førte ikke frem, da retten fant dette selvmotsigende. Permitteringsadgangen kunne heller ikke bygge på et alminnelig grunnlag, da det var et motiv ved avtalereguleringen av permitteringsinstituttet i denne avtalen, å begrense adgangen til et slikt tiltak i forhold til hva som fulgte av Hovedavtalen LO-NHO.

Når det her var fastlagt rammer for permitteringsadgang i tariffavtale, var det ikke aktuelt å bygge permitteringen på en alminnelig adgang til permittering, basert på et vilkår om saklighet. Én av de permitterte var medlem av et annet forbund, som ikke hadde opprettet tariffavtale med kommunen. Permitteringen av vedkommende fant retten saklig begrunnet i en alminnelig permitteringsadgang for arbeidsgiver, under henvisning til RG 1978 s. 442.

Når det foreligger regulering av permitteringsinstituttet i en tariffavtale, med vilkår som omhandler relativt konkrete situasjoner, vil det kunne legges til grunn at partene har ment å konstruere et uttømmende regelverk for arbeidsgivers permitteringsadgang. Det kan dermed være lite rom for alminnelige prinsipper i slike tilfeller.

KS-avtalens del C gjelder ”Andre selvstendige rettssubjekter med eget medlemskap i KS og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap.11”. Denne del av avtalen har også regulert adgangen til permittering i § 9-1, hvor de to første punkter tilsvarende vilkår som finnes i avtalens del B, § 9-1. Bestemmelsen har imidlertid ytterligere et alternativ, da paragrafens tredje punkt innrømmer en

permitteringsadgang ”I virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerrettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte”.

Det grunnleggende vilkår som må være oppfylt for at permitteringer etter dette punkt kan være aktuelt, er at arbeidstakerne ikke kan ”sysselsettes på rasjonell måte”.¹¹⁵ Det er *virkingen* av en omstendighet som betinger permitteringsadgangen her, og det er ellers ikke foretatt noen avgrensning av hva situasjonen kan bestå i. Det må antas at bestemmelsen omfatter også andre omstendigheter enn f.eks. konflikt eller ulegitimert fravær, som uttrykket ”rasjonell sysselsetting” knyttes til i Hovedavtalen LO-NHO.

Videre angis det i første passus i dette punkt enkelte andre premisser som må være oppfylt for at arbeidsgiver skal ha en permitteringsadgang. For det første må virksomheten være ”organisert som selvstendige enheter og [drive] fullt ut etter forretningsmessige prinsipper”. Her understrekes at bestemmelsen ikke gjelder kommunal virksomhet i form av å være en offentlig myndighet/serviceorgan, men derimot som en fristilt bedrift som opererer i konkurranse med andre bedrifter, etter vanlige markedsprinsipper. Det er også et vilkår at arbeidstaker har rett til dagpenger, jfr. ”og hvor dagpengerrettigheter tilstås”. Permitteringsadgangen gjøres her uttrykkelig avhengig av at arbeidstaker har rett til trygd i permitteringsperioden.

Det siste vilkår for at arbeidsgiver skal kunne gjennomføre permitteringer etter dette punkt i § 9-1, er at det må foreligge ”lokal enighet mellom partene”. En permitteringsadgang for arbeidsgiver vil dermed være avhengig av at de tillitsvalgte ved bedriften samtykker i at permitteringene gjennomføres. Permitteringsadgangen etter dette punkt er dermed svært begrenset. En så detaljert utforming av avtalen vil, etter mitt skjønn, medføre at

¹¹⁵ Om dette begrepet, se avhandlingens punkt 3.2.4.2.

bestemmelsen ikke kan suppleres med en alminnelig adgang til permittering, og at hensikten er å begrense permitteringsadgangen i forhold til Hovedavtalen LO-NHO.

3.4 Tariffavtaler uten permitteringsregler

På noen tariffområder finnes eksempler på avtaler som ikke inneholder bestemmelser vedrørende permittering. Spørsmålet er da om en arbeidsgiver kan permittere i kraft av en alminnelig permitteringsadgang, eller om det at det foreligger en tariffavtale som ikke eksplisitt regulerer permitteringsadgangen, medfører at en slik alminnelig permitteringsadgang avskjæres.

I RG 1978 s. 442 var det snakk om permittering av fem sivilingeniører ved Borregaard Industries Ltd pga en vanskelig markedssituasjon for bedriften. Ingeniørene gikk til sak mot arbeidsgiver, og påberopte bl.a. at manglende regulering i Hovedavtalen mellom deres fagforening (Norske Sivilingeniørers Forening) og N.A.F. måtte føre til at arbeidsgiver ikke hadde adgang til å permittere vedkommende ingeniører. Videre ble det hevdet at den alminnelige permitteringsadgang gjaldt for andre arbeidstakergrupper enn ingeniører, da det ikke tidligere var iverksatt permitteringer overfor funksjonærer. Sakligheten ved permitteringen var ikke bestridt.

Lagmannsretten bygget sin avgjørelse bl.a. på det ”praktiske behov” for permitteringer. Videre pekte lagmannsretten på at permitteringer hadde vært praktisert i Norge i lang tid, og at dette hadde resultert i at partene i arbeidslivet i stor utstrekning hadde regulert instituttet gjennom tariffavtaler. Lagmannsretten henviste ikke til noen spesifikke avgjørelser vedrørende permitteringsadgangen i sin begrunnelse, men fastslo at det både i rettspraksis og i juridisk litteratur var antatt at ”arbeidsgiver i alle fall har en viss adgang til å permittere sine arbeidstakere, selv om arbeidsavtalen ikke sier noe om dette spørsmålet” (s. 445).

Hva angikk påstanden om at ingeniørene tilhørte en arbeidstakergruppe som det ikke var adgang til å permittere, begrunnet lagmannsretten sin avgjørelse med ”de reelle hensyn som

ligger bak en aksept av permitteringsinstituttet” (s. 446). Her ble tilnærmingen mellom arbeidere og funksjonærer som hadde funnet sted forut for avgjørelsen, vektlagt.¹¹⁶

I forhold til anførselen om at manglende regulering i tariffavtale ville avskjære arbeidsgivers permitteringsadgang, konstaterte lagmannsretten at når avtalene verken stadfestet eller avskar permitteringsadgangen eksplisitt, ville det ikke gi ”noe holdepunkt for løsning av saken i verken den ene eller andre retning” (s. 445). Lagmannsretten kom likevel til at arbeidsgiver hadde en permitteringsadgang basert på alminnelige prinsipper, og dommens resultat kan trekke i retning av at tariffavtaler hvor permitteringsadgangen ikke nevnes, ikke nødvendigvis medfører at permitteringsadgangen er avskåret.

Andre tolkningsresultater er imidlertid tenkelig. Illustrerende i så måte, er saken i ARD 1982 s. 249. Avgjørelsen gjaldt varslede permitteringer av alle ansatte ved Det Stavangerske Dampskibsselskap, i forbindelse med at det var varslet arbeidskamp fra enkelte av fagforeningene som deler av arbeidsstokken var tilknyttet. Arbeidstakersiden hevdet for retten at overenskomsten for innenriksfarten mellom N.A.F. og Redernes Arbeidsgiverforening på den ene side, og LO og Norsk Sjømannsforbund på den annen side, ikke hjemlet adgang til å permittere sjømenn uten hyre. Argumentet var i hovedsak at denne overenskomst i stor grad fulgte Hovedavtalen LO-N.A.F., men at permitteringsbestemmelsen bevisst var utelatt i den hensikt å avskjære en permitteringsadgang for arbeidsgiver.

Arbeidsretten kom i denne avgjørelsen frem til at det ikke forelå en permitteringsadgang for arbeidsgiver (dissens 5-2). Retten baserte sitt syn på at overenskomstens andre avtalepunkter fulgte Hovedavtalen LO-NHO, og var av den oppfatning at permitteringsbestemmelsen var utelatt fordi man ikke hadde godtatt en permitteringsadgang på dette tariffområdet. Dette ble igjen begrunnet i at det på tidspunktet for inngåelse av denne overenskomsten ikke var særlig behov for permittering, og at dersom man skulle

¹¹⁶ Se Evju 2007, s. 20, Mehl 1982, s. 112-113.

avtale en permitteringsordning for sjøfolk, reiste dette spesielle problemstillinger i praksis. Dette tilsa at partene ville ha behov for å drøfte reguleringen på forhånd.

Arbeidsretten vektla også at det ved revisjonen av avtalen i 1974 var ført forhandlinger mellom partene, hvor bestemmelser vedrørende permittering var foreslått inntatt i overenskomsten fra Redernes Arbeidsgiverforenings side, men dette ble avvist av den annen part. Retten uttalte i den anledning at:

”Både utformingen av forslaget og den omstendighet at noen annen hjemmel for permittering ikke var trukket frem, kan vanskelig forklares på annen måte enn at arbeidsgiverpartene var av den oppfatning at de ikke hadde noen permitteringsadgang.” (s. 261-262)

Også i RG 1987 s. 651 ble det antatt at en alminnelig adgang til å permittere ikke kunne supplere den permitteringsadgangen som var regulert i tariffavtalen.¹¹⁷ En manglende eller begrenset permitteringsadgang i tariffreguleringen kan dermed medføre at permittering etter alminnelige prinsipper må anses avskåret. Likevel ble en slik permitteringsadgang godtatt i RG 1978 s. 442, på tross av manglende regulering i tariffavtalen. Dette illustrerer at spørsmålet må vurderes konkret.¹¹⁸

3.5 Den alminnelige permitteringsadgang

Permitteringer kan også være benyttet av arbeidsgiver i tilfeller hvor det ikke foreligger noen tariffavtale som binder begge parter på arbeidssstedet. Permitteringsadgangen vil da være regulert av såkalte alminnelige normer. At det eksisterer en slik alminnelig adgang til å permittere innen det private næringsliv, er alminnelig antatt.¹¹⁹

I forhold til den senere rettspraksis hvor spørsmålet om grunnlaget for en alminnelig adgang til permittering er berørt, kan nevnes avgjørelsen i RG 1986 s. 98. Saken gjaldt et

¹¹⁷ Nærmere om dommens faktum og resultat, se ovenfor.

¹¹⁸ Se Evju 2007, s. 21-22.

¹¹⁹ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 384, Fanebust 2002, s. 260, Dege 2003, s. 119.

transportselskap, Sælid transport A/S, som var stiftet i forbindelse med et oppdrag om å kjøre vekk utsprengt masse i forbindelse med en tunnelutbygging. Oppdraget ble forsert og det forelå en nedgang i nye arbeidsoppdrag. Sælid iverksatte permitteringer av fire ansatte ved selskapet, og disse ble ca. én måned senere oppsagt. De permitterte arbeidstakere gikk til sak, og hevdet at permitteringene var urettmessige, prinsipalt på grunnlag av at en sedvanerettslig hjemmel for permitteringer ikke forelå. Subsidiært mente saksøkerne at permitteringene ikke oppfylte saklighetskravet som fulgte av den sedvanerettslige hjemmelen.

Lagmannsretten kom til at det i lys av rettspraksis måtte foreligge en sedvanerettslig hjemmel for permittering, og uttalte i den anledning at: ”uansett holdbarheten av grunnlaget for den rettsoppfatning praksis hviler på, må det antas å være sedvanerettslig hjemmel for en alminnelig permitteringsadgang, slik som lagmannsretten antok i Borregaardsaken i 1978” (s. 102).

Retten anså det som et vilkår at permitteringen måtte være saklig begrunnet. I dette tilfellet forelå ikke saklig grunn for permittering, da retten var av den oppfatning at det etter et forsvarlig skjønn ikke var grunnlag for å anta at de permitterte kunne gjeninntas. Etter lagmannsrettens mening fremstod permitteringene som en klar omgåelse av oppsigelsesvernet.

Etter denne og forutgående avgjørelser er det grunnlag for å si at det eksisterer en alminnelig permitteringsadgang.¹²⁰ Det er alminnelig antatt at det sentrale vilkår for arbeidsgivers permitteringsadgang også her er et krav om ”saklig grunn”. Det er flere steder hevdet at Hovedavtalen LO-NHO må antas å gi uttrykk for de regler som normalt gjelder ved permittering.¹²¹ I RG 1986 s. 98 la lagmannsretten til grunn at det ikke forelå saklig grunn til permittering, og gikk ”derfor ikke inn på spørsmålet om det også gjelder

¹²⁰ Om den rettspraksis angående den alminnelige permitteringsadgang forut for denne dommen, se Mehl 1982.

¹²¹ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 384, Fougner mfl. 2003, s. 166-167.

andre begrensninger av den ikkeavtaleregulerte permitteringsadgang” (s.102). Det er mulig at retten her sikter til det nødvendighetskriterium som er fastlagt i flere tariffavtalebestemmelser vedrørende permitteringsadgangen. Som antydnet trenger ikke dette kriteriet nødvendigvis å ha stor betydning som selvstendig vilkår, da en permittering som ikke er ”nødvendig”, etter all sannsynlighet ikke vil oppfylle saklighetskravet. Kravet om saklig begrunnelse gjelder også for permitteringer foretatt i kraft av alminnelige normer, og et nødvendighetskriterium kan dermed ligge implisitt i en slik vurdering.

Med hensyn til hvilke prosessuelle regler arbeidsgiver må forholde seg til dersom han ønsker å permittere på grunnlag av alminnelige prinsipper, kan det ikke utledes noen faste rammer i rettspraksis. I RG 1978 s. 442 (Borregaard), er for eksempel en fjorten dagers varslingsfrist ansett for å være tilstrekkelig også i forhold til permitteringer basert på alminnelige prinsipper. Om de prosessuelle regler i Hovedavtalen LO-NHO kan sies å gi uttrykk for gjeldende rett, foreligger det ingen sikre holdepunkter for å anta, men det er anbefalt at disse følges i den grad det er mulig, for å sikre en forsvarlig saksbehandling.¹²²

¹²² Jfr. f.eks. Fougner mfl. 2003, s. 167.

4 Arbeidsløshetstrygd under permittering

4.1 Introduksjon

Vilkåret for permitteringsadgangen er at arbeidsgiver har saklig grunn. Som redegjort for ovenfor, kan denne adgangen omfatte relativt mange situasjoner. Når arbeidstaker som følge av permittering står uten lønn, *kan* vedkommende ha rett til dagpenger fra trygden. Det foreligger imidlertid ingen nødvendig sammenheng mellom permitteringen og retten til dagpenger. Videre vil trygdeperioden begrenses gjennom permitteringslønnsløven. Det siste vil jeg komme tilbake til i kapittel 5. Her vil jeg se nærmere på vilkårene for retten til dagpenger, og utviklingen av disse.

Dette kapittelet vil først og fremst gi en deskriptiv fremstilling av utviklingen av permittertes rett til arbeidsløshetstrygd, konsentrert særlig om perioden fra 1970 og frem til i dag. I punkt 4.2 gis en oversikt over utviklingen av lovreguleringen om arbeidsløshetstrygd for permitterte. Deretter går det nærmere inn på utviklingen av *vilkårene* for slik trygd i punkt 4.3. Til slutt presenteres en sammenfatning av hvilke endringer som er skjedd i punkt 4.4.

Offentlig stønad til personer som er arbeidsløse, er i folketrygdloven gitt betegnelsen ”dagpenger” og er regulert i gjeldende folketrygdlovs kapittel 4. Formålet med dagpenger er å ”gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet”, jfr. ftrl. § 4-1. Det presiseres her at stønaden kun ”delvis” dekker tapet i inntekt for den arbeidsløse, da det også er et mål for myndighetene at denne trygdeordningen gjenspeiler en såkalt ”aktiv arbeidsmarkedspolitikk”.¹²³ Arbeidsløshetstrygden representerer en balansegang mellom formålet om å motivere til aktiv arbeidssøking og trygdereglens motiv om å bidra økonomisk i overgangsperioden fra arbeidsledigheten inntraff og inntil stønadssøker igjen

¹²³ Se Ot.prp. nr. 35 (1995-1996) s. 4 og Innst. O. nr. 77 (1995-1996) s. 9.

er sysselsatt. Stønaden gir derfor *delvis* kompensasjon for tapt inntekt som følge av ”arbeidsløshet”. Uttrykket ”arbeidsløs” er imidlertid ikke nærmere definert i folketrygdloven. En mulig tolkning basert på en naturlig forståelse av ordlyden tilsier imidlertid at dette uttrykket henspiller på personer som ikke er part i et arbeidsforhold. En permittert arbeidstaker vil fortsatt være bundet av en arbeidsavtale, men denne avtales hovedforpliktelser er som sagt suspendert i et avgrenset tidsrom. Den permitterte vil dermed ikke være ”arbeidsløs” ut fra en naturlig forståelse av uttrykket. Situasjonen har imidlertid store likhetstrekk med det å være arbeidsledig. Ut fra arbeidsløshetsstrygdens formål om å motivere til arbeid vil det også være et poeng at arbeidsledighetstrygd kun mottas i en overgangperiode, noe permittering som midlertidig suspensjon må sies å være. At permitterte kan ha rett til arbeidsløshetsstrygd har vært praksis siden midten av 1950-tallet.¹²⁴

4.2 Utviklingen av reglene om arbeidsløshetsstrygd til permitterte – noen hovedpunkter

Permitteringer var i praksis benyttet også *før* instituttet ble regulert i Hovedavtalen mellom N.A.F. og A.F.L. i 1954.¹²⁵ Retten til dagpenger for permitterte ble ikke spesifikt nevnt i lov om trygd under arbeidsløse fra 1938. Som nevnt ovenfor fikk permitterte arbeidstakere etter hvert en viss rett til dagpenger etter denne loven, men dette var en utvikling som skjedde over tid.¹²⁶ Loven fra 1938 ble avløst av lov om arbeidsløsetrygd av 1959, hvor permitteringstilfellene for første gang eksplisitt ble nevnt i trygdereguleringen. I lovens § 10 første ledd het det at de alminnelige vilkår for rett til dagpenger også gjaldt for arbeidstakere som var permittert. Det var ikke delegert myndighet til å gi forskrifter med nærmere regulering av rett til trygd under permittering, slik at det på dette tidspunkt ikke gjaldt egne, spesielle vilkår for retten til dagpenger under

¹²⁴ Se Evju 2007, s. 28-29.

¹²⁵ Se avhandlingens punkt 2.2, Evju 2007, s. 10.

¹²⁶ Mer utdypende om praksis og gjeldende rett på denne tiden, se Evju 2007, s. 28.

permittering. Situasjonen som var regulert i § 10, gjaldt det som i dag kalles ”hel
permittering”.¹²⁷

Var situasjonen den at arbeidstaker hadde ”kortere arbeidstid og mindre arbeidsinntekt enn
vanlig”, kunne Arbeidsnemnda innvilge avkortet stønad for denne tiden, jfr. § 11.¹²⁸

Perioder med redusert arbeidstid initiert av arbeidsgiver vil etter dagens regelverk være det
som betegnes som ”delvis permittering”.¹²⁹ Etter § 11 siste ledd kunne imidlertid
departementet gi nærmere regler for disse tilfellene, samt at det kunne gi ”særregler for
enkelte grupper av trygdede, for stønad ved driftsinnskrenkning og for tilfelle hvor
reduksjonen varer særlig lenge”. Her var altså forskriftskompetanse gitt, og føresegner om
utbetaling av avkortet stønad ble fastsatt av daværende Kommunal- og arbeidsdepartement
8. juni 1964, men disse går jeg ikke videre inn på her.

Utviklingen av trygdesystemet i Norge skjedde i stor grad på slutten av 1800-tallet og
begynnelsen av 1900-tallet, og var basert på et ”kassesystem”, hvor de ytelser som
etterhvert ble opprettet, var organisert med finansiering og administrasjon hver for seg.¹³⁰
Med tiden ble det for myndighetene en målsetting å samordne og koordinere alle
trygdeytelser, samt deres finansiering og administrasjon. Dette resulterte i
lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd (gamle folketrygdloven), hvor alle offentlige ytelser
(med noen få unntak) ble samlet. Loven fordret et omfattende utredningsarbeid, noe som
førte til at enkelte trygdeytelser først kunne inkorporeres på et senere stadium, ved lov 19.
juni 1970 nr. 67. Det utredningsarbeid som ble fullført i 1970, gjaldt yrkesskadetrygden og
syketrygden, men også arbeidsløshetstrygden ble inkorporert først på dette tidspunkt, da
disse reglene var nært knyttet til syketrygden. Når det gjaldt arbeidsløshetstrygden, hadde
loven fra 1959 inntil da vært gjeldende. Denne ble i 1970 inkorporert i et eget kap. 4 i
folketrygdloven.

¹²⁷ Se pll. § 1 nr. 2 andre ledd.

¹²⁸ Denne bestemmelsen skrev seg fra loven av 1938, jfr. Evju 2007, s. 28.

¹²⁹ Se pll. § 1 nr. 2 andre ledd.

¹³⁰ Nærmere om denne utviklingen, se f.eks. Ot.prp. nr. 17 (1965-66), s. 3.

I tilknytning til denne innføringen ble det foretatt en del endringer, samt en teknisk revisjon av reglene. Paragraf 10 ble kuttet fra lovteksten og fikk ingen erstatning med et lignende innhold. Det var dermed ingen *lovbestemmelser* som erklærte eksplisitt at de alminnelige vilkår for arbeidsløshetsstrygd, også gjaldt for retten til dagpenger under permittering.¹³¹ Eneste regulering vedrørende dagpenger til permitterte ble gitt i ftrl. § 4-5, som ga ”Kongen” kompetanse til å gi forskrifter vedrørende dagpenger ”til personer som er permittert under driftsinnskrenkninger eller driftsstans” (bokstav a), og til å gi ”nærmere regler om dagpenger til trygdede som har redusert arbeidsinntekt”, (bokstav b). Denne ordlyden ble for såvidt beholdt uforandret frem til nytt dagpengekapittel ble innført i 1996,¹³² bortsett fra at ”Kongen” i 1990 ble endret til ”departementet”, slik at forskriftskompetansen ble delegert til det tidligere Kommunal- og arbeidsdepartementet. Videre ble det tilføyd en bokstav c vedrørende dagpenger til personer som var i etableringsfasen av egen virksomhet.

Ved endringsloven fra 1996 ble det innført en egen bestemmelse om dagpenger til permitterte i § 4-7 i den gamle folketrygdloven. Dette var første gang spesielle vilkår for dagpenger til denne gruppen stønadsberettigede ble gitt i lov, men heller ikke her var det uttrykkelig sagt at de alminnelige vilkår for arbeidsløshetsstrygd måtte være oppfylt også for permitterte. Dette er likevel gjeldende rett, da bestemmelsen i lov om arbeidsløshetsstrygd 1959 som fastsatte dette eksplisitt, er videreført i forskrift etter inkorporasjonen i 1970, og har vært gjeldende rett i lang tid. Det reviderte kap. 4 i gamle folketrygdloven, ble videreført i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

¹³¹ Dette ble imidlertid videreført i forskrift, se forskrift 16. mars 1973, § 1.

¹³² Jfr. endringslov 28. juni 1996 nr. 56.

4.3 Vilkår for arbeidsløshetstrygd

4.3.1 Utgangspunkter

Utarbeidelsen av gjeldende folketrygdlov var i stor grad foranlediget av et ønske om å forenkle, systematisere og klargjøre det rettslige fundamentet for folketrygden.

Folketrygdloven av 1997 er derfor i stor grad resultatet av en teknisk revisjon og var ikke en sosialreform.¹³³ Regulering av stønad under arbeidsløshet hørte imidlertid ikke inn under Sosial- og helsedepartementet, men derimot Kommunal- og arbeidsdepartementet. Under sistnevnte departement foregikk det et eget arbeid med revisjon av dagpengekapitlet, og endringsforslag ble fremmet for seg.¹³⁴ Det førte til et nytt kap. 4 i gamle folketrygdloven, som ble gjennomført ved lov 28. juni 1996 nr. 56. Dette kapitlet ble senere videreført i den nye folketrygdloven av 1997 uten større endringer.¹³⁵ Kap. 4 fikk da en ny utforming som tok sikte på å forenkle og bidra til et mer oversiktlig dagpengesystem. Noen materielle endringer ble også gjennomført, men bestemmelsene tilsvarer i hovedsak den regulering som var gitt i gamle folketrygdlov kap 4 samt forskrifter gitt i henhold til det. Noen av bestemmelsene var også en slags ”kodifisering” av arbeidsmarkedsetatens praksis.¹³⁶ Den gamle folketrygdlov bygde på lov om arbeidsløysetrygd av 1959 med hensyn til de alminnelige vilkår for dagpenger. Disse vilkårene har røtter langt tilbake i tid.¹³⁷

De spesielle vilkår for dagpenger til permitterte etter dagens folketrygdlov er en videreføring av de forskrifter som ble gitt i kraft av gamle folketrygdlov. I det videre behandler jeg først de *alminnelige* vilkår som gjelder for dagpenger, deretter skal jeg gjennomgå de *spesielle* vilkår for dagpenger til permitterte.

¹³³ Jfr. Ot.prp. nr. 29 (1995-96) s. 8-10.

¹³⁴ Se Ot.prp. nr. 35 (1995-96) og Innst. O. nr. 77 (1995-96).

¹³⁵ De endringer som ble foretatt i forbindelse med innlemmelsen av kap. 4 i folketrygdloven av 1997 var i stor grad en tilpasning til den øvrige regulering i loven, samt mindre endringer knyttet til at enkelte elementer utilsiktet var falt ut ved revisjonen, se Ot.prp. nr. 40 (1997-98) s. 1.

¹³⁶ Dette gjaldt f.eks. ftrl. 4-5 annet ledd, jfr. Ot.prp. nr. 35 (1995-96), s. 45.

¹³⁷ Jfr. Evju 2007, s. 24-25.

4.3.2 Alminnelige og spesielle vilkår

De alminnelige vilkår for dagpenger er i dag regulert i ftrl. §§ 4-3 til 4-5. Retten til dagpenger er for det første betinget av at den som søker har ”tapt arbeidsinntekt som arbeidstaker på grunn av arbeidsløshet”, jfr. § 4-3. Videre er det etter annet ledd et vilkår at den vanlige arbeidstid er redusert med minst 50 %. For å ha rett til dagpenger må medlemmet ha *både* tapt arbeidsinntekt *og* arbeidstid, redusert inntekt alene kan ikke berettige en slik ytelse. Tidligere var det et sentralt hovedvilkår at den som søkte om dagpenger, var ”arbeidsløs uten egen skyld”, jfr. gamle ftrl. § 4-2 nr. 2 bokstav b. I forhold til dette vilkåret var det presisert i forskrift at konsekvensen av selvforskyldt arbeidsløshet ikke var en komplett avskjæring av retten til dagpenger, men derimot en periode med såkalt ”avstengning”.¹³⁸ Dette innebar at en selvforskyldt arbeidsløs måtte utholde en lengre ventetid enn vanlig. Vilkåret var ikke avgjørende for om det forelå en rett til dagpenger eller ikke, men for hvilket tidspunkt denne retten kunne inntre. Ved gjennomføringen av ny folketrygdlov ble ”avstengningsreglene” tatt inn i § 4-10 om ”forlenget ventetid”, og vilkåret om å være ”arbeidsløs uten egen skyld” er ikke lenger plassert blant hovedvilkårene for dagpenger.

Paragraf 4-4 omhandler krav til minsteinntekt for å ha rett til dagpenger. Reguleringen av minsteinntekten har variert opp gjennom årene, men den fastsatte minimumsinntekt er i dag 1,5G¹³⁹ i ”det siste avsluttede kalenderåret før det søkes om stønad”, jfr. første ledd bokstav a. Alternativt kan minimumsinntekten beregnes ut fra de tre siste år, grensen er da 3G, se første ledd bokstav b. Også ved inkorporeringen av arbeidsløshetstrygden i den gamle folketrygdloven ble det fastsatt en grense for minimum årsinntekt stønadssøker måtte ha, for at rett til dagpenger kunne foreligge.

¹³⁸ Se f.eks. forskrift om avstengningstid ved søknad om dagpenger under arbeidsløysen 18. des. 1970, forskrift nr. 8/1973, forskrift nr. 517/1989.

¹³⁹ G er forkortelse for ”grunnbeløp”, som er et fastsatt beregningsgrunnlag i ftrl. § 1-4.

Beregningsmåten og selve grensen har siden endret seg flere ganger, i utviklingen av det systemet som legges til grunn i dagens folketrygdlov.

I § 4-5 kreves at vedkommende søker er ”reell arbeidssøker”. Det nærmere innhold i dette kravet presiseres i bestemmelsens første ledd, der arbeidsførhet er en betingelse for å komme inn under denne formuleringen. Da lov om trygd under arbeidsløyse ble inkorporert i den gamle folketrygdloven i 1970, var det et eget hovedvilkår at den som søkte om dagpenger var ”arbeidsfør”, jfr. gamle ftrl. § 4-2 nr. 2 bokstav a. Ved at ”arbeidsførhet” nå er innlemmet i vurderingen av om den arbeidsløse er ”reell arbeidssøker”, er dette fortsatt en del av de hovedvilkår som gjelder for retten til dagpenger. Begrunnelsen for kravet til ”arbeidsførhet” knytter seg til arbeidsløshetsstrygdens formål som stønad i en overgangsperiode med arbeidsledighet, og at behov for stønad i andre henseender (f.eks. uførhet) er ivaretatt ved andre stønadsformer etter folketrygdloven. Vilkåret om å være ”reell arbeidssøkende” har røtter tilbake til kassesystemet på slutten av 1800-tallet.¹⁴⁰ I lov om trygd under arbeidsløyse 1959 var det også et vilkår for dagpenger at den trygdede hadde ”meldt seg som arbeidssøker”, som har utviklet seg til den ordlyd vi har i dag. For å være ”reell arbeidssøker”, må man i tillegg til å være arbeidsfør, være villig til å ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane, ta arbeid hvor som helst i landet, uavhengig om det er på heltid eller deltid, og være villig til å delta på arbeidsmarkedstiltak. Enkelte unntak fra betingelsene knyttet til det å være ”reell arbeidssøker” gjelder etter andre ledd, men dette går jeg ikke videre inn på her.¹⁴¹

I § 4-8 fastsettes enkelte vilkår vedrørende meldeplikt og møteplikt overfor Arbeids- og velferdsetaten for at medlemmet skal ha rett til dagpenger. Etter § 4-9 gjelder også enkelte betingelser vedrørende en såkalt ”ventetid”, som innebærer at stønadssøker må ha ”vært arbeidsløs og stått tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker (se § 4-5) i minst fem av de siste femten dager”. Paragraf 4-10 inneholder bestemmelser om forlenget ventetid. Alle de nevnte bestemmelser har sitt utspring i tidligere lovgivning.

¹⁴⁰ Jfr. Evju 2007, s. 24-25.

¹⁴¹ Se f.eks. Kjønstad 1998, s. 202-203.

De vilkår som gjelder spesielt for *permittertes* dagpengerettigheter, i tillegg til de alminnelige, knytter seg til permitteringsens *årsak*. Permitteringen må være et utslag av ”mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke”, jfr. § 4-7 første ledd. Det er i samme ledd også gitt en definisjon på hvilke situasjoner som faller inn under permitteringsbegrepet i denne bestemmelsen, nemlig ”at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle”.¹⁴² I bestemmelsens andre ledd angis hvor lenge en permittert kan ha rett til dagpenger, dette er begrenset til ”26 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme arbeidsgiver”. Neste punktum i samme ledd fastsetter en adgang for departementet til å forlenge denne perioden i forskrift. Forskrift er gitt i kap. 6 i forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet, jfr. i punkt 4.3.5. nedenfor.

4.3.3 Permittering og arbeidsløshetsstrygd – utgangspunktet

I kap. 4 i folketrygdloven av 1966 ble det som tidligere nevnt gitt en forskriftshjemmel i § 4-5, som ga ”Kongen” kompetanse til å gi nærmere regulering av spesielle vilkår for permitterte, samt trygdede med redusert arbeidsinntekt.¹⁴³ Forskrift inneholdende den særregulering som gjaldt spesifikt for ”permitterte”, kom etter dette ved kgl.res. 16. mars 1973, og hadde tittelen ”Forskrifter om i hvilken utstrekning dagpenger etter kap. 4 i lov om folketrygd skal kunne utbetales til personer som er permittert under driftsinnskrenkning eller driftsstans, og om opptjening av ventetid under slike permisjoner.”

I denne forskriften ble det gjort enkelte innskrenkninger i permittertes rett til dagpenger, samt at det i § 1 ble presisert at også de alminnelige vilkår i den gamle folketrygdlovens

¹⁴² Jfr. pll. § 1 andre ledd, som har tilsvarende definisjon av permitteringsbegrepet.

¹⁴³ Dette ble endret ved lov 15. juni 1990 nr. 17, som delegerte denne kompetansen til ”departementet” (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

kap. 4 fikk anvendelse. Bestemmelsen gjaldt ”Trygdet som uten egen skyld er helt eller delvis permittert under driftsinnskrenkning eller driftsstans...”. At man måtte være permittert ”uten egen skyld” var presisert, selv om dette gjaldt også etter de alminnelige vilkår. Dette vilkåret fikk innvirkning i forhold til arbeidstakere som var permitterte på bakgrunn av avtale med arbeidsgiver. Denne gruppen permitterte måtte dermed utholde avstengningstiden som var regulert i forskrift 18. des. 1970 om avstengningstid ved søknad om dagpenger under arbeidsløyse.¹⁴⁴ Et slikt resultat kunne virke noe tilfeldig, og de spesielle vilkår for permittertes rett til dagpenger i *gjeldende* ftrl. § 4-7 første ledd, siste punktum, presiserer nå at bestemmelsen omfatter permitteringer enten de er bestemt ”ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfellet”. Permitteringer ble i forskriftens § 1 knyttet til begrepene ”driftsinnskrenkning eller driftsstans”. Dette ga imidlertid ingen veiledning med tanke på hvilke permitteringsårsaker som kunne spille inn på retten til dagpenger. Permitterte hadde ”rett til dagpenger etter de vanlige regler i lov om folketrygd kap. 4, og forskrifter gitt i medhold av nevnte kapittel”. Hovedregelen i denne forskriften likestilte permitterte med arbeidsløse, og permitterte arbeidstakere var berettiget til dagpenger etter de samme vilkår.

De begrensninger som var gjort i retten til dagpenger i forhold til permitterte, fulgte i forskriftens § 2. Etter § 2 kunne dagpenger ikke tilstås permitterte i ”tida fra og med 20. desember til og med 1. januar og fra og med palmesøndag til og med 2. påskedag”. At dagpenger i slike høytidssesonger ikke ble utbetalt permitterte, var i stor grad en konsekvens av at dette var perioder hvor det innen mange næringer var svært ulønnsomt å produsere. Dette medførte en mulighet til å føre kostnadene ved produksjon over på staten, gjennom å permittere arbeidstakerne.¹⁴⁵ Begrensningen gjaldt likevel ikke generelt. Dersom man var permittert ”i mer enn seks uker, eller driftsinnskrenkningen/stansen [var] en nødvendig følge av ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendinger”, ville man likevel ha rett til dagpenger i de ovenfor nevnte tidsrom. Videre hadde

¹⁴⁴ Denne ble avløst av forskrift 11. mai 1973 nr. 8 om avstengningstid ved søknad om dagpenger under arbeidsløyse.

¹⁴⁵ Om ”høytidspermitteringer” se også Evju 2007, s. 10, 28, og 30-31.

departementet adgang til å delegere kompetanse til å gi ”nærmere regulering for gjennomføringen av disse forskrifter” etter § 3, og det ble presisert at en slik fullmakt kunne innebære at Arbeidskontoret ble gitt adgang til å dispensere fra reglene i § 2. Unntak fra begrensningen i § 2 ble også gjort i flere tidsavgrensede forskrifter på 70- og 80-tallet.¹⁴⁶

Forskriften fra 1973 ble senere endret ved forskrift 6. februar 1981, ved at det gjennom en ny § 2 ble inntatt en innskrenkning i forhold til hvilke typer permitteringssituasjoner som kunne begrunne en rett til dagpenger for den permitterte arbeidstaker.¹⁴⁷ Ordlyden forbeholdt dagpengeretten for trygdede som var permittert pga driftsinnskrenkning eller driftsstans som skyldtes ”mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiveren ikke kan øve innflytelse på”. Årsaken til permitteringen ble dermed avgjørende for de permittertes rett til dagpenger.

4.3.4 Former for permittering

I forskriftsverket gitt i kraft av gamle folketrygdlov kap. 4 fantes regulering som gikk på tvers av forskjellige former for permittering og redusert arbeidstid, slik at enkelte permitteringsformer ble omfattet av flere forskrifter. Når arbeidstakers arbeidstid ble redusert som følge av et ensidig tiltak fra arbeidsgivers side, kunne dette gi seg utslag på varierende vis. Dersom arbeidstaker ble permittert på heltid, var situasjonen for så vidt uproblematisk, da var det kun forskrift av 16. mars 1973 som fikk anvendelse. Såkalt *delvis* permittering forelå eksempelvis dersom arbeidstaker fikk redusert sin arbeidstid med en fastsatt brøk av hver dag, eller ved at man kun arbeidet enkelte dager i uka eller annenhver uke. Forskjellen på en delvis permittering og delvis arbeidsløshet lå i at reduksjonen i arbeidstid kun var en midlertidig ordning i permitteringstilfellene. En slik presisering var imidlertid ikke gjort i de forskrifter som eksisterte, og reguleringen vedrørende dagpenger til trygdede med redusert arbeidstid omfattet etter sin ordlyd begge grupper arbeidstakere.

¹⁴⁶ Se f.eks. forskrifter nr. 4/1977, nr. 1753/1982, nr. 1849/1983.

¹⁴⁷ Forskriftens tidligere § 2 ble en ny § 3, mens den tidligere § 3 ble en ny § 4.

Arbeidstakere som var delvis permittert, var omfattet av forskrift av 16. mars 1973, jfr. § 1, se ovenfor.

Utrykket ”delvis permittert” forekom imidlertid ikke i dagpengeregelverket før ved nevnte forskrift. I lov om trygd under arbeidsløyse av 1959 var det som nevnt under punkt 4.2 gitt en egen bestemmelse i § 11 vedrørende ”avkortet stønad etter § 6 for uker da en trygdet har kortere arbeidstid og mindre arbeidsinntekt enn vanlig”. Slik stønad kunne likevel bare innvilges dersom arbeidstiden var redusert med *mer enn én dag* i uka.¹⁴⁸ I kraft av § 11 siste ledd ble det gitt forskrifter vedrørende utbetaling av avkortet stønad i 1964. Ved inkorporasjonen av lov om arbeidsløysetrygd i folketrygdloven av 1966 ble forskriftskompetansen for ”dagpenger til trygdede som har redusert arbeidsinntekt”, tildelt regjeringen i § 4-5 bokstav b. I nye forskrifter av 14. februar 1975 het det i § 1 at avkortet stønad kunne innvilges trygdede som ”har mindre arbeidsinntekt enn vanlig på grunn av at den ukentlige arbeidstid er nedsatt med mer enn en sjettedel”. Slik ordlyden var formulert her, ville både delvis permitterte og delvis arbeidsløse omfattes av forskriften. Delvis permitterte var etter dette omfattet både av forskrift 16. mars 1973 og av forskrift 14. februar 1975. Forskriften fra 1975 og forskriften fra 1964 ble imidlertid opphevet ved en forskrift fra 1976.¹⁴⁹ Avkortet stønad kunne etter dette innvilges ”trygdet som får mindre arbeidsinntekt på grunn av at hans vanlige ukentlige arbeidstid er blitt redusert, og til delvis arbeidsløs som ikke kan skaffes sysselsetting i full vanlig arbeidstid”. Under driftsinnskrenkning kunne slik stønad kun tilstås arbeidstakere dersom ”driftsinnskrenkningen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiveren ikke kan øve innflytelse på”. Dette var de samme, særlige vilkår som ble tatt inn i forskriften fra 1973 om dagpenger til helt eller delvis permitterte, i 1981. Det var imidlertid

¹⁴⁸ På denne tiden var det imidlertid seks dagers arbeidsuke, arbeidstiden måtte dermed være redusert med mer enn 16,7 %.

¹⁴⁹ Forskrift av 1. oktober 1976 om dagpenger under arbeidsløyse til trygdede som har redusert arbeidstid og arbeidsinntekt.

kun driftsinnskrenkning som var presisert ved forskriften fra 1976, men at dette medførte en reell forskjell er lite sannsynlig.¹⁵⁰

Forskriften fra 1973 ble opphevet ved forskrift om særregler for dagpenger under arbeidsløyse til helt eller delvis permitterte arbeidstakere av 26. august 1983 nr. 1383. Denne forskriften fastsatte hovedregelen i § 1, som erklærte at permitterte hadde rett til dagpenger etter de vanlige regler om dette i gamle ftrl. kap. 4, med de unntak som gikk fram av vedkommende forskrift. Bestemmelsen omhandlet de som ”uten egen skyld [var] helt eller delvis permittert under driftsinnskrenkning eller driftsstans”. Dagpenger kunne bare tilstås dersom ”innskrenkningen eller stansen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan øve innflytelse på”, jfr. § 2 i forskriften.¹⁵¹ I § 3 ble innskrenkningen av dagpengerrettighetene i forbindelse med permitteringer i jule- og påskeferie videreført. Ordlyden tilsvarte § 2 i forskriften av 1973 fullt ut. I § 4 i forskriften av 1983 ble Arbeidsdirektoratet gitt kompetanse til å dispensere fra den begrensning i dagpengerrettighetene som gjaldt etter § 3 i forskriften. Dette ble senere endret til Fylkesarbeidskontoret i det enkelte fylke.

Paragraf 5 i forskrift nr. 1383/1983 henviste til forskrift av 1. okt. 1976 i forhold til delvis permitterte. Da forskriften av 1983 ble gitt, kom både denne og forskriften av 1976 til anvendelse i forhold til dagpengerettigheter til delvis permitterte, og de vilkår som gjaldt for disse tilfellene, var angitt begge steder.¹⁵² Forskrift av 1. okt. 1976 ble imidlertid opphevet ved forskrift 6. des. 1985 nr. 2078 om dagpenger under arbeidsløyse til trygdet som har redusert arbeidstid og arbeidsinntekt (avkortet stønad). Ved opphevingen av forskriften fra 1976 ble også § 5 i forskriften av 1983 endret. De vilkår som gjaldt etter forskrift nr. 1383/1983 ble stående, og i § 5 første ledd ble retten til dagpenger under delvis permittering innskrenket ved at det ble fastlagt en grense på minimum 40 % reduksjon i

¹⁵⁰ Om den flytende overgangen mellom begrepene ”driftsinnskrenkning” og ”driftsstans”, se Mehl s. 79-80.

¹⁵¹ Dette vilkåret tilsvarte som nevnt vilkåret for avkortet stønad under driftsinnskrenkning i forskrift 1. okt. 1976 § 5.

¹⁵² Se forskrift 1976 § 5 og forskrift nr. 1383/1983 §§ 2 og 5.

”vanlig arbeidstid” før man kunne ha rett til dagpenger. Deler av dager ble ikke regnet med. Det ble dermed skapt et skille mellom forskjellige typer av delvise permitteringer, hvor enkelte former for tapt arbeidstid ble tatt i betraktning ved beregningen av reduksjonen i arbeidstiden, og andre ikke. Indirekte kunne dette bli avgjørende for delvis permitterte arbeidstakeres rett til dagpenger.

Forskrift nr.1383/1983 § 5 andre ledd gjaldt stønadsperiodens lengde, og tredje ledd omhandlet fylkesarbeidskontorets adgang til å gi dispensasjon fra andre ledd. Siste ledd henviste til forskrift nr. 2079/1985 som innholdt regler vedrørende forståelsen av ”vanlig arbeidstid”, ventetid, reduksjon i vanlig arbeidstid, beregning av avkortet stønad, og stønadstidens lengde for trygdede med redusert arbeidsinntekt. Vilkårene vedrørende mangel på arbeid og forhold som arbeidsgiver ikke kunne øve innflytelse på, ble ikke lenger gjentatt i forskrift nr. 2078/1985, slik de ble i forskriften av 1976. Forskriften gjentok imidlertid i § 4 at reduksjonen i vanlig arbeidstid måtte være minst 40 %, men presiseringen av at deler av dager ikke ble medregnet, slik det var fastslått i § 5 første ledd i forskrift nr. 1383/1983 etter endringen, ble ikke tatt inn i forskrift nr. 2078/1985. Det må imidlertid antas at de betingelsene som var satt i forskrift nr. 1383/1983 for dagpenger under delvis permittering, var ”grunnvilkårene” for dagpengerettighetene for denne gruppen permitterte, mens forskrift nr. 2078/1985 kun gjaldt den øvrige regulering av slik stønad, som nevnt ovenfor.

Forskrifter nr. 1383/1983 og nr. 2078/1985 ble opphevet ved forskrift 11. aug. 1989 nr. 803 om opphevelse av diverse forskrifter om dagpenger under arbeidsløyse fra folketrygden. Det skjedde i forbindelse med nye regler i forskrift 21. juni 1989 nr. 517 om dagpenger under arbeidsløyse, som samlet en del av de forskrifter som var gitt i kraft av kap. 4 i gamle folketrygdlov. Denne forskriften videreførte store deler av den regulering som tidligere var vedtatt i forhold til dagpenger under permittering. Forskriften var gjeldende frem til det nye kap. 4 i gamle folketrygdlov ble revidert i 1996, og i løpet av denne tiden ble det gjennomført en del endringer og tilføyelser i dette regelverket vedrørende dagpenger til permitterte arbeidstakere. Hele og delvise permitteringer ble regulert i samme kapittel,

kapittel 7 i forskriften, mens særregler for delvis permitterte kom inn i en egen del 2 i dette kapittelet.

Del 2 ble innledet med § 7-6, hvor de vilkår som tidligere var gjeldende for delvis permitterte arbeidstakere, var videreført. Avkortet stønad kunne tilstås delvis permitterte dersom arbeidstiden var redusert med minst 40 %. Deler av dager skulle ikke medregnes. Her ble det senere tilføyd et unntak for tilfeller hvor ”en hel dags permittering [ble avbrutt] av et oppdrag”. I slike tilfeller kunne deler av dager tas i betraktning, dersom den tapte arbeidstid utgjorde minst 40 % av arbeidstiden den aktuelle dagen. Forskrift nr. 517/1989 ble opphevet da kap. 4 i gamle folketrygdlov ble revidert, og reglene om dagpenger under permittering ble inntatt i loven. Opphevelsen skjedde ved forskrift 26. november 1996 nr. 1086 om dagpenger under arbeidsløshet. Nærmere regulering av dagpengerettigheter for permitterte stod i kap. 6, som gjennomførte en felles behandling av både hele og delvise permitteringer, med en stort sett ensartet regulering for begge typer. Ved vedtakelsen av nytt kap. 4 i den nye folketrygdloven av 1997 ble reguleringen i forskriften fra 1996, i stor grad videreført i forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet. Denne forskriften er den som fortsatt er gjeldende, dog med enkelte endringer som ikke behandles videre her.¹⁵³

I dag skilles det ikke mellom hele eller deler av dager ved beregning av graderte dagpenger under delvis permittering etter ftrl. § 4-13. Folketrygdlovens kapittel 4 har ellers ingen særregler for delvis permitterte, bortsett fra at reduksjonen i arbeidstid må være minst 50 % for at medlemmet skal ha rett til dagpenger, jfr. §§ 4-3 og 4-13. I forskrift nr. 890/1998 gjelder heller ingen særlig regulering for dagpenger til delvis permitterte.

¹⁵³ Det kan imidlertid nevnes at bestemmelsen i forskrift nr. 890/1998 § 4-3 tredje ledd om at deler av dager ikke ble medregnet, ble opphevet ved forskrift nr. 1730/2002.

4.3.5 Særlige spørsmål knyttet til dagpenger under permittering

Dagpengeytelsens formål er som nevnt under punkt 4.1 å gi delvis kompensasjon for tapt arbeidsinntekt under arbeidsløshet, samtidig som den arbeidsløse skal motiveres til aktiv arbeidssøking. Dette gjenspeiles særlig i det alminnelige vilkår for dagpenger i ftrl. § 4-5 om at medlemmet for å ha rett til dagpenger må være ”reell arbeidssøker”, og dermed være villig til å ta ”ethvert arbeid” som er lønnet etter tariff eller sedvane, hvor som helst i Norge. Dette reiser særlige problemstillinger i forhold til permitterte. Spørsmålet er i hvilken grad denne gruppen stønadssøkere kan pålegges en plikt til å ta annet fast arbeid, og si opp det arbeidsforhold de er permittert fra. I forarbeidene til permitteringslønnsloven uttales at:

”Midlertidig arbeid i permitteringstiden må alltid tas. Den permitterte må også være villig til å ta annet *fast arbeid* når dette vil gi bedre og varigere sysselsetting enn det arbeidsforhold vedkommende er permittert fra.”¹⁵⁴

Ut fra dette utsagnet er det ikke gitt at de alminnelige vilkår for dagpenger vil tolkes like strengt for permitterte som for arbeidsledige. Vurderingen av om permitterte oppfyller kravet om å være ”reell arbeidssøker”, må omfatte en avveining av det arbeidsforhold vedkommende er i, mot det arbeid den permitterte er tilbudt, sett i lys av om tilbudet vil representere et ”bedre og varigere” arbeidsforhold. En slik vurdering vil innebære stor grad av skjønn og medfører en lemping av kravet til ”reell arbeidssøking” når det kommer til permitterte arbeidstakere.

I et rundskriv fra arbeidsmarkedssetaten fra 1992 bemerkes i dette henseende at et vilkår for å anses som reell arbeidssøkende vil være at ”den permitterte aksepterer et høvelig arbeidstilbud som ikke går utover permitteringsperioden”.¹⁵⁵ Også midlertidig arbeid som strakk seg utover permitteringsperioden måtte i enkelte tilfeller kunne kreves, men dette ville i større grad være avhengig av de konkrete omstendigheter og den opprinnelige

¹⁵⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6.

¹⁵⁵ Dagpengeboka 1992, s. 91.

arbeidsgivers samtykke. Når det gjaldt tilbud om fast arbeid under permitteringsperioden, ville dette være avhengig av en vurdering av det konkrete tilfellet. Arbeidstilbudet måtte etter dette være ”høvelig”.

En rekke andre vurderingsmomenter ble også gjengitt. For det første varigheten av den pågående permittering, da det ved kortvarige permitteringer ville være urimelig å kreve oppsigelse av det nærværende arbeidsforhold. Dernest ville muligheten for alternative arbeidsforhold spille en rolle, da permitterte først og fremst burde anvises til midlertidige arbeidstilbud. Tilslutt måtte sysselsettingsmuligheten hos nåværende arbeidsgiver vurderes i forhold til en eventuell ny arbeidsgiver. Dersom det løpende arbeidsforhold var ”løst og/eller [innebar] usikker sysselsetting, [kunne] tilbud om annet mer stabilt og varig arbeid ikke nektes uten at det fattes vedtak om avstengning”. Disse uttalelser peker også i retning av at enkelte av de generelle vilkår ikke kunne tolkes like strengt i forhold til permitterte som i forhold til personer i ordinær arbeidsløshet, og at dette ble fulgt i praksis.

Et unntak fra rett til dagpenger etter de alminnelige regler i folketrygdloven finnes i ftrl. § 4-22. Etter denne bestemmelsen vil dagpenger være avskåret for medlem som er tatt ut i ”streik eller som er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist”. Dersom man ikke deltar i tvisten, men på grunn av arbeidstvisten blir ledig ved den virksomhet tvisten gjelder, vil retten til dagpenger også falle bort ”dersom det må antas at vedkommendes lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket ved utfallet av tvisten”. Dersom en partiell konflikt ved en virksomhet medfører at de ansatte som ikke er i streik blir permittert, vil heller ikke disse ha rett til dagpenger dersom det eksisterer et interessefelleskap mellom de permitterte arbeidstakere og de streikende. Regelen er et utslag av statens nøytrale posisjon under arbeidskamp og hensynet til organisasjonenes jevnbyrdighet. Dersom dagpenger ble innvilget under streik, kunne dette forbedre den ene parts økonomiske mulighet til å gjennomføre streiken.

Dessuten er det fastsatt en begrensning i retten til dagpenger under permittering i forskrift nr. 890/1998 § 6-1 første ledd, hvor det bestemmes at ansatte i enkelte typer virksomheter

er avskåret fra retten til dagpenger under permittering. Dette gjelder permitteringer i statlig, fylkeskommunal eller kommunal virksomhet, eller i kulturinstitusjoner organisert som aksjeselskap, stiftelse o.l. ”dersom disse i vesentlig grad får støtte til driften fra det offentlige”. Etter andre ledd gjøres unntak for permitteringer som ”skyldes brann, ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendinger”. I slike tilfeller vil dagpenger kunne tilstås også den omtalte gruppen arbeidstakere. Siste punktum i andre ledd gjør også unntak fra første ledd for permitteringer i statlig, fylkeskommunal og kommunal næringsvirksomhet ”når virksomheten er etablert/organisert som selvstendig enhet, og drives etter samme prinsipper som privat næringsvirksomhet”.

4.4 Oppsummering – utviklingen av reguleringen av permittertes rett til dagpenger

Etter inkorporasjonen av trygdereglene i gamle folketrygdlov i 1970, ble det for det første satt enkelte skranker for permittertes rett til dagpenger. Kun de spesifikke permitteringssituasjoner som var angitt i forskriften av 1973,¹⁵⁶ kunne gi grunnlag for en rett til dagpenger for de permitterte. Disse reglene hadde, og har fortsatt, konsekvenser for permitterte arbeidstakere ved virksomheter som iverksetter permitteringer på grunnlag av at ordinær drift ikke er tilstrekkelig lønnsom. Permitteringen vil i slike tilfeller ikke tilskrives ”mangel på arbeid eller andre forhold arbeidsgiver ikke kan påvirke”. De permitterte arbeidstakerne vil dermed være avskåret fra både inntekt og offentlig stønad i den perioden permitteringen varer.

Selv om permitteringsårsaken tilfredsstiller de krav som stilles i gjeldende folketrygdlov § 4-7 første ledd, gjelder begrensninger i form av de særregler for permittering under jule- og påskehøytid som er beskrevet ovenfor under punkt 4.3.3. Disse begrensninger er i dag regulert i forskrift nr. 890/1998, § 6-2, og har vært en skranke for retten til dagpenger under

¹⁵⁶ Etter at denne ble endret i 1981.

permittering siden det ble gitt forskrifter i kraft av gamle folketrygdlov.¹⁵⁷ Unntak har imidlertid blitt gjort i forskrift ved flere anledninger siden denne begrensning ble aktuell.¹⁵⁸

Videre har reguleringen av hvilke *former* for permittering som kan omfattes av dagpengeordningen for permitterte, gjennomgått enkelte skift siden 1970. For arbeidstakere som blir permittert på heltid, har det verken nå eller tidligere vært begrensninger ut over de som er gjennomgått ovenfor. For delvis permitterte ble det imidlertid ved forskrift nr. 1383/1983 et vilkår at den reduserte arbeidstid var minimum 40 % av normal arbeidstid for at vedkommende kunne ha rett til dagpenger. Denne reduksjonen er i dag satt til 50 % i ftrl. § 4-3 andre ledd. Videre ble det gjort ytterligere begrensninger for enkelte *typer* delvis permittering. Dette ved at beregningen av reduksjonen i arbeidstid kun omfattet hele dager. Dette medførte eksempelvis at arbeidstakere som fikk redusert sin daglige arbeidstid med 50 %, ble stilt annerledes enn arbeidstakere som fikk redusert sin arbeidstid med tre dager i uka, når det kom til dagpengerettigheter. Et slikt skille var opprinnelig inntatt i forskrift nr. 890/1998 § 6-4 tredje ledd, men dette leddet ble opphevet ved forskrift nr. 1730/2002. Gjeldende rett opererer dermed ikke lenger med et skille mellom typer av delvise permitteringer som kan tas i betraktning ved beregningen av tapt arbeidstid for den permitterte.

For øvrig har det også skjedd endringer i forhold til *stønadsperioden*. Etter gjeldende ftrl. § 4-7 andre ledd består denne i ”inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder ved hel eller delvis permittering hos samme arbeidsgiver”.¹⁵⁹ Perioden med rett til dagpenger for permitterte var tidligere 52 uker, men den ble innskrenket til 26 uker i 2001.¹⁶⁰ I andre ledd andre punktum ble det etter hvert også gitt en forskriftsadgang for Arbeids- og

¹⁵⁷ Slike særregler gjaldt også etter forskrifter gitt i kraft av loven av 1959, se Evju 2007, s. 30-31.

¹⁵⁸ Se f.eks. forskrifter nr. 4/1977, nr. 1753/1982, nr. 1849/1983.

¹⁵⁹ Tolket antitetisk vil dette si at en ny permittering hos en ny arbeidsgiver kan berettigge arbeidstakeren dagpenger i nye 26 uker, selv om vedkommende har fått innvilget dagpenger i 26 uker i løpet av de siste 18 måneder ved permittering hos tidligere arbeidsgiver.

¹⁶⁰ Jfr. lov nr. 99/2001.

inkluderingsdepartementet til å forlenge dagpengeperioden.¹⁶¹ Adgangen til å utvide trygdeperioden er benyttet flere ganger,¹⁶² gjeldende regulering er imidlertid gitt i forskrift nr. 1486/2005, som gir arbeidsgiver adgang til å permittere ”utover begrensningen i lov om lønnsplikt under permittering § 3 (2) første ledd, likevel ikke utover 34 uker i løpet av en 18 måneders periode”, jfr. § 1 første ledd i forskriften. I andre ledd angis at dagpenger kan ytes i samme periode. Et avbrudd i permitteringen med arbeid hos den permitterende arbeidsgiver i mer enn fire uker fordrer en ny søknad om dagpenger, samt at ny ventetid må opparbeides.¹⁶³

Etter gamle folketrygdlov § 4-4 gjaldt en stønadsperiode på 80 uker. For delvis permitterte var det i utgangspunktet gitt særregler i forskrift nr. 517/1989 § 7-9 første ledd, denne gruppen stønadsberettigede kunne tilstås avkortet stønad i ”inntil 20 uker i løpet av en 12 måneders periode”. Fylkesarbeidskontoret kunne imidlertid dispensere fra denne begrensningen, men 20 nye uker med dagpenger var maksimal stønadsperiode. Vilåret for å gi dispensasjon var at ”bedriftens problemer [var] av midlertidig karakter”. Dette ble senere endret ved at forskrift nr. 517/1989 fikk en ny § 7-5b som anga stønadsperiodens lengde ved hel og delvis permittering hos samme arbeidsgiver til 52 uker i løpet av en 18 måneders periode. Dette var forløperen til dagens lovtekst som angir hovedregelen for stønadsperioden til å være 26 uker i løpet av en 18 måneders periode. Endringene i denne stønadsperioden har fulgt de endringer som har vært vedtatt i forhold til permitteringslønnsloven, hvor forholdet mellom perioder med lønnsplikt for arbeidsgiver under permitteringstiden og trygdeperiodene har blitt nærmere definert. Dette forholdet og de endringer som er foretatt med hensyn til disse periodene er tema i avhandlingens neste kapittel.

¹⁶¹ Jfr. lover nr. 63/2003, 117/2003.

¹⁶² Se f.eks. forskrifter nr. 1753/2003, nr. 963/2003, nr.875/2003.

¹⁶³ Jfr. forskrift nr. 890/1998 § 6-4 første ledd.

5 Permitteringslønsloven

5.1 Introduksjon

I kraft av dagpengereglene ble arbeidsgivers risiko for lønnsforpliktelsen overfor arbeidstaker delvis overtatt av det offentlige. Etter hvert ble det imidlertid innført enkelte spesielle vilkår for dagpengeretten, ved at det ble satt krav til permitteringsårsaken, og arbeidstaker kunne dermed risikere å bli permittert uten å ha rett til dagpenger. I slike tilfeller ble risikoen for arbeidsgivers lønnsplikt i sin helhet overført arbeidstaker. Dersom de tariffrettslige vilkår for permittering var oppfylt, var det ingen eksplisitte regler som satte skranker for varigheten av permitteringsperioden. Dermed kunne arbeidstaker risikere å være uten lønn, eller kun få delvis kompensasjon for tapt lønn gjennom trygden, i en relativt lang periode.¹⁶⁴ Retten for arbeidstaker til å oppebære trygd i denne perioden, medførte tidvis store kostnader for det offentlige.

Ved permitteringslønsloven har imidlertid lovgiver gitt enkelte begrensninger for arbeidsgivers adgang til å frita seg selv fra lønnsplikten. Loven regulerer ikke *adgangen* til iverksettelsen av permitteringer, men pålegger arbeidsgiver en *lønnsplikt* i enkelte deler av permitteringstiden. Et sentralt kjennetegn ved permitteringer er nettopp at arbeidsgiver *frigjør* seg fra lønnsplikten. Denne egenskapen ved permitteringer er modifisert gjennom permitteringslønsloven, og risikoen for lønnsplikten er til en viss grad tilbakeført arbeidsgiver.

I det videre skal jeg drøfte hvilke motiver som ligger bak de begrensninger lovgiver har satt i forhold til permitteringsinstituttet, og hva som i utgangspunktet var

¹⁶⁴ Retten til dagpenger etter gjeldende rett på det tidspunkt loven ble vedtatt, hadde en varighet på 80 uker i løpet av to år, med et opphold på 26 uker dersom maksimal stønadperiode var oppnådd, jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6.

permitteringslønslovens formål, jfr. punkt 5.2. Deretter vil jeg behandle grunntrekkene i loven og enkelte av dens bestemmelser i punkt 5.3, før de endringer som er skjedd i tilknytning til disse bestemmelser gjennomgås i punkt 5.4. Tilslutt behandles lovens utvikling med hensyn til funksjon og formål i punkt 5.5.

5.2 Permitteringslønsloven – bakgrunn og formål

5.2.1 Innledning

Lov om lønnsplikt under permittering ble vedtatt våren 1988. Loven trådte imidlertid ikke i kraft før 1. oktober 1990, og hadde innen den tid gjennomgått innholdsmessige endringer, samt at ikrafttreddelsen var utsatt flere ganger. Prosessen både i forkant og etterkant av vedtakelsen, viser at loven var politisk omstridt. Det lovforslaget som ble fremmet av departementet,¹⁶⁵ ble delvis endret av daværende kommunal- og miljøvernkomité i komiteens innstilling til Odelstinget.¹⁶⁶ I forhandlingene i Odelstinget ble det fremsatt et forslag i tråd med departementets, som ble vedtatt. I Lagtinget ble Odelstingets lovforslag bifalt med knappest mulig flertall, 13 mot 12 stemmer. Den politiske meningsforskjell var i første omgang knyttet til detaljene i lovens utforming, mens det forelå stor enighet rundt prinsippet bak loven om å endre gjeldende permitteringsordning.

Loven var i tillegg svært omdiskutert i media. Den mottok både kritikk og anerkjennelse, og særlig fra organisasjonshold var det en blandet mottakelse. Etter hvert som loven hadde virket en tid, økte motstanden også blant arbeidstakerorganisasjoner, og flere endringer ble gjennomført. Evalueringer av permitteringslønsloven og hvilke virkninger den hadde hatt i tilknytning til permitteringspraksis ble gjennomført i 1993 og 2001.¹⁶⁷

¹⁶⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88).

¹⁶⁶ Jfr. Innst. O. nr. 50 (1987-88).

¹⁶⁷ Se NOU 1993:19, Røed og Nordberg 2001.

Bakgrunnen for iverksettelsen av arbeidet med loven var ifølge daværende Kommunal- og arbeidsdepartement at permitteringsordningen med den utforming instituttet hadde, hadde medført at permitteringspraksisen etter hvert var blitt ganske omfangsrik, både med hensyn til antallet permitteringer og varigheten av permitteringsperioden.¹⁶⁸ Dette førte til store omkostninger for folketrygden, da permitterte i stor grad hadde rett til dagpenger i permitteringsperioden. Dette var i lovforarbeidene omtalt som en form for ”indirekte lønns subsidiering”.¹⁶⁹ De argumenter som i tilknytning til dette tilsa en endring i permitteringsordningen, var en del av de ”trygdefinansielle og andre samfunnsøkonomiske hensyn”, som var ett av tre hovedhensyn motivene for loven var delt inn i.¹⁷⁰

Videre hadde permitteringer den konsekvens at permitterte arbeidstakere ikke kunne formidles til nytt arbeid i særlig grad, da tilknytningen til gammel arbeidsgiver ble opprettholdt i permitteringsperioden. Ordningen hadde sånn sett en omstillingshemmende effekt. Dette var i forarbeidene benevnt som ”hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte”.¹⁷¹ Denne effekten gjorde seg særlig utslag i perioder med stramt arbeidsmarked, hvor arbeidstakers utsikter til nytt arbeid var gode, men plikten til gjeninntreden satte skranker for arbeidstakers muligheter til å gå over i et nytt arbeidsforhold. Permitteringer kunne derfor også medføre at arbeidskraftressurser det var behov for i samfunnet, ble ubenyttet. En annen konsekvens av permitteringsordningen slik den da var utformet, var at enkelte bedrifter opprettholdt en høyere sysselsetting enn nødvendig, ved at arbeidstakerne f.eks. delte på arbeidet og tok trygdeperioder ”etter tur”, såkalt rullerende permittering. Dermed hadde disse hensyn også en side til det samfunnsøkonomiske aspektet ved praktiseringen av permitteringer.

¹⁶⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 3.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 15 flg.

¹⁷¹ Se Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 17.

Det tredje og siste uttalte hovedhensyn bak permitteringslønnsloven var ”arbeidervernhensyn”.¹⁷² Arbeidsgivers adgang til å permittere i en ubegrenset periode kunne nyttes til å omgå oppsigelsesvernet, ved å la permitteringen vare i så lang tid at arbeidstaker ble nødt til å si opp for å skaffe seg annet arbeid. Dette medførte i praksis at arbeidstaker ikke fikk lønn i oppsigelsestid. Videre var også arbeidstakers lønnsvern et sentralt element i arbeidervern som hovedhensyn bak permitteringslønnsloven. Ved at arbeidsgiver med kun en 14-dagers frist kunne fri seg fra plikten til å betale lønn etter arbeidskontrakten, var arbeidstakers lønnsvern generelt nedsatt. Videre ville en eventuell rett til dagpenger for arbeidstaker kun gi *delvis* dekning for tapet i inntekt.

Ut fra disse tre hovedhensyn fikk loven en utforming som særlig tok sikte på å motvirke de helt kortvarige og de langvarige permitteringer.¹⁷³ I arbeidslivet på denne tiden hadde det utviklet seg en praksis hvor mange bedrifter ved ethvert driftsopphold av kortvarig art permitterte hele eller deler av arbeidsstokken. Myndighetene var av den oppfatning at bedriftene måtte bære en større del av kostnadene ved denne permitteringspraksis selv, og ville derfor ha en periode med lønnsplikt for arbeidsgiver ved hver iverksatte permittering. Dermed ble ikke permitteringer et aktuelt virkemiddel å møte kostnadene med ved kortvarige driftsopphold. Man innførte dermed en ”kostnadsfordeling” mellom arbeidsgiver og det offentlige i form av ”arbeidsgiverperioder”. I arbeidsgiverperiodene ble arbeidsgiver pålagt en lønnsplikt, og den første arbeidsgiverperioden skulle vare i 14 dager fra iverksettelsen av permitteringen.¹⁷⁴ Selv om arbeidstaker var permittert, måtte arbeidsgiver betale vanlig lønn denne perioden. Denne første arbeidsgiverperioden var i stor grad motivert av hensynet til finansiering av trygden, men også hensynet til arbeidstakers lønnsvern ble ivaretatt gjennom denne begrensningen.¹⁷⁵

¹⁷² Se Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 17 flg.

¹⁷³ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 22.

¹⁷⁴ Dette ble imidlertid endret før iverksettelsen av loven.

¹⁷⁵ Se avhandlingens punkt 5.2.4.

Etter en slik arbeidsgiverperiode inntrådte en periode uten lønnsplikt for arbeidsgiver, slik denne tidligere hadde inntrådt ved *iverksettelsen* av permitteringen. Dersom arbeidstaker innfridde de vilkår som ble stilt for dagpenger til permitterte, ville trygden og arbeidstaker overta risikoen for arbeidsgivers lønnsplikt i denne perioden, ved at trygden ga delvis kompensasjon for tapt arbeidsinntekt. Tidspunktet for gjeninntreden av arbeidsgivers lønnsplikt, og dermed arbeidstakers rett til igjen å motta full lønn, hadde tidligere vært avhengig av hvilket tidspunkt permitteringen ble avsluttet, og dermed arbeidsgivers egen beslutning. Varigheten av perioden uten lønnsplikt for arbeidsgiver ble nå begrenset ved lov, og ville kun omfatte et visst antall uker i løpet av et år. Dersom denne ”kvoten” permitteringsuker uten lønnsplikt for arbeidsgiver var benyttet fullt ut, ville arbeidsgiver igjen ha lønnsplikt i den tid permitteringen fortsatte.¹⁷⁶

Slik retten til dagpenger under arbeidsløshet var utformet på denne tiden, var stønadsperioden den samme ved hel permittering og hel arbeidsledighet. Motivet bak en begrensning av trygdeperioden for permitteringsstilfellene utover den som fulgte av gjeldende rett,¹⁷⁷ var særlig hensynet til de kostnader permitteringer medførte for folketrygden, men her kom også de andre hovedhensyn bak permitteringslønnsloven tydeligere fram. For det første bidro en innføring av lønnsplikt for arbeidsgiver etter endt trygdeperiode til at arbeidervernhensyn ble bedre ivaretatt. Ved denne begrensningen var ikke arbeidstakers lønnsvern svekket i så stor grad som det tidligere hadde vært ved arbeidsgivers bruk av permitteringer. Videre fremstod ikke permitteringer lenger som et middel til å omgå arbeidstakers oppsigelsesvern i samme grad som tidligere.

¹⁷⁶ Se avhandlingens punkt 5.3.6.

¹⁷⁷ Dagpenger kunne tilstås i 80 uker i løpet av to påfølgende år ved hel permittering og ordinær arbeidsløshet. Dersom maksimal stønadsperiode var oppnådd, kunne ny stønad ikke tilstås før 26 uker var gått, jfr. redegjørelsen for gjeldende trygderegler i Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6. Ved delvis permittering var stønadsperioden maksimalt 20 uker i løpet av en 12-måneders periode, disse reglene var imidlertid betydelig strengere enn hva som gjaldt ved delvis arbeidsledighet, jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 7.

Innstrammingen av perioden arbeidsgiver hadde adgang til å permittere uten lønnsplikt, hadde også det formål å fremme omstillingen og utnytte arbeidskraftressursene bedre. Arbeidskraft ville dermed ikke bli bundet opp hos arbeidsgiver som egentlig ikke hadde behov for arbeidskraften, og ressursene ble raskere omstilt til arenaer hvor det var behov for dem. I dette henseende ble det også foreslått en lovfesting av adgangen for permitterte arbeidstakere til si opp arbeidsforholdet med fjorten dagers varsel i en ny nr. 9 i daværende aml. § 58.¹⁷⁸ Dette medførte en løsere tilknytning mellom arbeidstaker og arbeidssted enn hva som tidligere hadde vært tilfelle.¹⁷⁹

Mot hensynene til folketrygdens kostnader, arbeidsmarkedets funksjonsmåte og arbeidervern, talte hensynet til arbeidsgiverne og deres behov for en fleksibel tilpasning til variasjoner i arbeidskraftbehovet. Loven skulle utformes slik at den utgjorde en rimelig avveining mellom disse motstridende hensyn. *Adgangen* til permitteringer ble ikke berørt i loven, denne var fortsatt hjemlet i tariffavtaler og alminnelige normer.

Ot.prp. nr. 11 (1987-88) baserte seg i stor grad på et høringsnotat som var utarbeidet i Kommunal- og arbeidsdepartementet.¹⁸⁰ Enkelte nyanser og ulikheter mellom notatet og proposisjonen kan likevel påvises. Eksempelvis kan det synes som om den innbyrdes vekt av de hensyn som tilsa en innstramming av permitteringspraksis, i løpet av prosessen blir noe omfordelt. Etter at notatet hadde vært ute på høring, kan det se ut som at det ved utarbeidelsen av proposisjonen er viet større plass og mer fokus på de trygdefinansielle hensyn, i forhold til høringsnotatet.

¹⁷⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 9 og Besl. O. nr. 61 (1987-88), jfr. gjeldende aml. § 15-3 niende ledd.

¹⁷⁹ I Hovedavtalen LO-NHO var det ut fra samme hensyn fastsatt en regel om at arbeidstakere som var permittert i over tre måneder og inntil videre, kunne fratre fra sin stilling uten oppsigelsesfrist dersom vedkommende hadde funnet annet arbeid. Denne bestemmelsen ble tatt inn i § 8-8 i avtalen av 1986.

¹⁸⁰ Kommunal- og arbeidsdepartementets høringsnotat mai 1987.

5.2.2 Nærmere om de samfunnsøkonomiske og trygdefinansielle hensyn

Innledningen i Kommunal- og arbeidsdepartementets høringsnotat fra 1987, viser særlig til en økende bruk av permitteringer som grunnlag for de endringsforslag som ble fremsatt i notatet. Lønnssubsidiering av enkelte bedrifter gjennom folketrygden og den utartede bruk av instituttet dette førte til, var bakgrunnen for en rekke negative effekter i arbeidslivet. Dette gjorde det påkrevd med en innstramming ifølge departementet.

Ved redegjørelsen for de hensyn som lå til grunn for lovforslaget, innledet departementet med en kort konstatering av at gjeldende permitteringsordning medførte en vid adgang for bedriftene til å ”overvelte på folketrygden det som burde være normale lønnskostnader”.¹⁸¹ Det kostnadsmessige aspekt ble ikke problematisert videre her. I proposisjonen var derimot de trygdefinansielle hensyn særlig fremhevet.¹⁸² Slik ordningen faktisk fungerte, bidro folketrygden indirekte til en subsidiering av næringslivet, hvilket *ikke* var et siktemål med denne type offentlige stønader. De trygdefinansielle hensyn var først og fremst fremtredende i situasjoner hvor det ble gjennomført permitteringer uten at oppsigelse var en aktuell mulighet, da arbeidsledighetstrygd likevel kunne være påkrevd dersom arbeidstakeren ble sagt opp i stedet for å bli permittert. Også hvor oppsigelse *var* et alternativ, påløp ekstra kostnader dersom bedriften valgte permittering som virkemiddel. Dette pga at permitterte opprettholdt tilknytningsforholdet til den gamle arbeidsplass.

Etter departementets mening opprettholdt bedriftene gjennom permitteringer en arbeidskraftreserve, som det kunne være behov for andre steder, men som vanskelig kunne formidles pga tilknytningsforholdet. Ved at næringslivet hadde en slik fordel tilgjengelig, burde det også bære en større andel av kostnadene ved den.¹⁸³

¹⁸¹ Jfr. høringsnotatet s. 24.

¹⁸² Se Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 15 flg.

¹⁸³ Ibid.

Departementets vurdering av problemer ved permitteringspraksisen i høringsnotatet, fokuserte i større grad på de forhold som knyttet seg til de samfunnsøkonomiske hensyn.¹⁸⁴ Det ble vist til at arbeidstakernes rett til dagpenger under permittering fremstod som en ”indirekte lønns subsidiering”. Denne utilsiktede subsidiering ble imidlertid fordelt mellom bedriftene etter mer tilfeldige prinsipper, da forskjellige bedrifter hadde ulik praksis hva angikk bruk av permitteringer som virkemiddel ved variasjoner i behovet for arbeidskraft. Virksomheter som hyppig anvendte permitteringsadgangen, innkasserte dermed en uberettiget fordel i forhold til bedrifter som ikke benyttet seg av permitteringsadgangen i likeartede situasjoner.

Departementet pekte videre på at den permitteringspraksis som hadde utviklet seg, kunne medføre en uheldig næringsstruktur. Bransjer med stor utnyttelse av den liberale permitteringsadgangen kunne utvikle seg i større grad enn hva som ble ansett gunstig ut fra samfunnsøkonomiske hensyn, og tilpasninger til variasjoner i arbeidskraftsbehovet ble foretatt heller ved bemanningsendringer enn ved utvikling av teknikk mv. Dette medførte et høyere antall sysselsatte i disse bransjer enn hva som var samfunnsøkonomisk gunstig. Det ble mulig å drive en virksomhet innenfor bransjer det ikke var marked for, da permitteringsinstituttet bidro til å understøtte denne driften. Etter departementets syn var det derfor behov for en omstrukturering i store deler av næringslivet.¹⁸⁵

Også i proposisjonen ble det pekt på de ovennevnte forhold vedrørende ulikheter mellom bedrifter med ulik praktisering av permitteringsordningen, samt den uheldige næringsstruktur det høye permitteringsomfanget kunne medføre. I tillegg ble det gjort oppmerksom på det faktum at avgjørelsen av om permitteringer skulle iverksettes og lønnskostnadene for en periode skulle legges over på folketrygden, fullstendig var underlagt arbeidsgivers rådighet. Riktignok var det enkelte vilkår for retten til dagpenger, men utover dette kunne ikke trygdemyndighetene overprøve arbeidsgivers beslutning. I så måte kunne det også foreligge et *interessefelleskap* mellom arbeidsgiver og permitterte

¹⁸⁴ Se høringsnotatet s. 24-25.

¹⁸⁵ Ibid.

arbeidstakere, da også arbeidstakerne ville ha interesse av å sikre videre drift og opprettholdelse av arbeidsplasser.¹⁸⁶ Departementet antydte her at den manglende kontrollmulighet for trygdemyndighetene la forholdene bedre til rette for en utnyttelse av det offentlige stønadsordninger. Ved dette argumentet ble de rent kostnadsmessige aspekter ved ordningen nok en gang understreket.

5.2.3 Nærmere om hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte

I tilknytning til vurderingen av de samfunnsøkonomiske forhold relatert til bruken av permitteringer, ble det i høringsnotatet også trukket frem de konsekvenser permitteringspraksisen hadde for arbeidsmarkedet. Permitteringer hadde en omstillingshemmende effekt og førte til at arbeidskraft det var behov for i samfunnet, ble bundet opp hos den permitterende arbeidsgiver. Dette ble betegnet som en sløsing med arbeidskraftressursene.¹⁸⁷

N.A.F. ga i sin høringsuttalelse¹⁸⁸ uttrykk for en avvikende oppfatning om den omstillingshemmende effekt. Den ble underbygget med at permitteringsomfanget ut fra den statistikk som ble fremlagt i høringsnotatet, kun viste en økning i perioder med høy arbeidsledighet. Departementets påstand om permitteringsinstituttet som omstillingsdempende kunne ikke understøttes av dette materialet, da det bare ga uttrykk for vansker med omstilling som skyldtes konjunkturforhold generelt. Departementet imøtegikk dette i proposisjonen og bygde sin uttalelse på ”arbeidskraftsmyndighetenes alminnelige erfaring”.¹⁸⁹ Etter denne hadde permitteringer utvilsomt omstillingshemmende virkninger. At den ”alminnelige sysselsettingssituasjon” hadde innvirkning hva angikk denne negative effekten av bruk av permitteringer, var imidlertid departementet innforstått med. Det ble

¹⁸⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 16-17.

¹⁸⁷ Se høringsnotatet s. 25.

¹⁸⁸ Se Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 17.

¹⁸⁹ Ibid.

likevel henvist til den herskende situasjonen på arbeidsmarkedet, med stor etterspørsel etter arbeidskraft, og hvordan permitteringer dermed fremkalte en sløsning med ressurser.

Dette hensynet var en del av argumentasjonen både i høringsnotatet og i proposisjonen, men var ikke det hensyn som var mest fremtredende verken i disse dokumentene eller i den politiske diskusjonen som fulgte.

5.2.4 Nærmere om hensynet til arbeidervern

Det siste aspekt ved departementets vurdering av daværende permitteringsordning som ble behandlet i høringsnotatet, ble presentert under tittelen ”arbeidsrettslige sider”.¹⁹⁰ Dette var hovedsakelig en drøftelse av hvilken effekt permitteringspraksis hadde i forhold til arbeidervern. I forhold til dette ble det i proposisjonen uttalt at;

”Permittering innebærer at arbeidstakeren må bære det økonomiske tap som består av differansen mellom vanlig lønn og dagpenger. De arbeidsrettslige spørsmål knytter seg derfor i utgangspunktet til *lønnsvernet*. Uten arbeid og lønn er imidlertid selve ansettelsen lite verdt. ... dagens permitteringspraksis kan ses som en uthuling av oppsigelsesvernet og ... permittering kan brukes for å *omgå oppsigelsesreglene*.”¹⁹¹

Permitteringer foranlediget en overgang av arbeidsgivers risiko for lønnsplikt over på arbeidstaker, noe som medførte en nokså ujevn byrdefordeling i arbeidskontraktsforholdet. Permitteringsadgangen var underlagt tariffpartenes rådighet, og var ikke omfattet av stillingsvernreglene.

Oppsigelse var dessuten ikke et tjenlig virkemiddel for bedriftene ved midlertidig driftsinnskrenkning, da de materielle og prosessuelle vilkår var strengere ved oppsigelse enn ved permittering. Permittering kunne etter den store hovedregel iverksettes med kun 14 dagers varsel, hvilket innebar at arbeidsgiver kunne fri seg fra lønnsplikten med betydelig raskere virkning enn hva tilfellet var ved oppsigelse. Følgelig var det også ved langvarige

¹⁹⁰ Se høringsnotatet s. 26 flg.

¹⁹¹ Se Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 17.

driftsinnskrenkninger hensiktsmessig å iverksette permittering i stedet for å gå til oppsigelser, da det ikke var satt noen begrensninger i forhold til varigheten av permitteringen utover at den omstendighet som lå til grunn for driftsinnskrenkningen var av saklig karakter. Det ble også pekt på av departementet at permitteringsadgangen kunne nyttes til å omgå oppsigelsesvernet.

Plikten til gjeninntreden ble i høringsnotatet betegnet som et ”urimelig hinder” for arbeidstaker hva angikk muligheten til å erverve nytt fast arbeid.¹⁹² Selv om arbeidstaker i praksis ofte ble løst fra denne plikten, hadde arbeidstaker en formell plikt til å jobbe i oppsigelsestiden dersom han selv sa opp arbeidet. Ved Hovedavtalen LO-N.A.F. (1986) ble det fastsatt at arbeidstaker likevel hadde adgang til å si opp arbeidsforholdet med øyeblikkelig virkning. Dette gjaldt likevel bare tilfeller hvor vedkommende hadde vært permittert i over tre måneder og ”inntil videre”.

Med hensyn til *retten* til gjeninntreden var denne nærmest illusorisk, da gjeninntreden var avhengig av arbeidsgivers beslutning, dersom det ikke på forhånd var satt et tidspunkt for permitterings avslutning. Selv om arbeidsgiver var underlagt den sedvanlige plikt til å betale lønn i oppsigelsestid dersom vedkommende gikk til oppsigelse av den permitterte arbeidstaker, hadde arbeidsgiver likevel den mulighet å fortsette permitteringen. Dersom det forelå saklig grunn for oppsigelse, var også saklighetskravet for permitteringsadgangen innfridd, og en videreføring av permitteringsperioden var uansett kostnadsfri. I tillegg var det ved permittering en mulighet for at arbeidstaker selv sa opp stillingen, noe som i praksis medførte at kostnadene ved å betale arbeidstakeren lønn i oppsigelsestid, falt bort.

5.2.5 Konflikt mellom hensyn

De hensyn som sammen talte for en begrensning i bruken av permittering, kunne innad stå i motstrid med hverandre. Dette var tilfellet for forholdet mellom hensynet til oppsigelsesvernet og hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte. De mobilitetshensyn

¹⁹² Jfr. høringsnotatet s. 27.

som generelt gjorde seg gjeldende ved formidling av arbeidsløse, hadde i forhold til permitterte gitt seg det utslag at et vilkår for å anse permitterte som ”reelle arbeidssøkere”, hvilket var ett av hovedvilkårene for retten til dagpenger, var at vedkommende var villig til å si opp sin stilling hos den gamle arbeidsgiver. Dette var imidlertid en ugunstig ordning for arbeidervernet, da det kunne innby til bruk av permitteringer i situasjoner hvor oppsigelse egentlig var det korrekte virkemiddel. Regelverket for den offentlige stønad under ledighetsperioden fungerte nærmest som et pressmiddel på den permitterte til å være villig til å si opp. Dette var nok et økonomisk incitament for arbeidsgiver til å nytte permitteringer i stedet for oppsigelser, og dermed bidro til et svekket oppsigelsesvern for arbeidstaker.¹⁹³

I høringsnotatet ble også det tradisjonelle syn på permitteringer som et mer skånsomt virkemiddel overfor arbeidstaker enn oppsigelse, imøtegått. Departementet refererte til oppsagt arbeidstakers fortrinnsrett ved ny tilsetning for å illustrere at det var *plikten* til gjeninntreden etter endt permittering som utgjorde den overveiende forskjell mellom oppsigelse og permittering. Ved at de gyldighetskrav som ble stilt til permitterings årsak ble ansett som slakkere enn de krav som gjaldt ved oppsigelse, samt at varselsfristen var betydelig kortere, fremsatte departementet den påstand at det stikk i strid med den tradisjonelle oppfatning var oppsigelse som fremstod som det lempeligere alternativ for arbeidstaker, ut fra den rettslige situasjon som forelå på dette tidspunkt.¹⁹⁴

Proposisjonens redegjørelse for de arbeidervernhensyn som gjorde seg gjeldende, var i stor grad likelydende med departementets høringsnotat. Flere arbeidsgiverorganisasjoner hadde imidlertid i høringsrunden gitt uttrykk for at misbruk av ordningen ikke var et praktisk problem. Departementet bemerket i dette henseende at den tariffregulerte permitteringsadgang innbefattet saksbehandlingsregler som bidro til å sikre de arbeidervernhensyn som forelå. Den liberale permitteringsadgang kunne imidlertid medføre at permitteringstidens varighet kunne bli nokså lang, noe som i seg selv var en belastning

¹⁹³ Jfr. høringsnotatet s. 28.

¹⁹⁴ Jfr. høringsnotatet s. 29.

for arbeidstakeren, selv om misbruk eller omgåelse ikke var en skjult hensikt for arbeidsgiver. Videre måtte også situasjonen for uorganiserte arbeidsforhold hensyntas. Direktoratet for arbeidstilsynet var av den oppfatning at vilkår og fremgangsmåte ved permitteringer burde lovreguleres,¹⁹⁵ og uttalte i tilknytning til arbeidervernhensyn at:

”Både ved organiserte og uorganiserte forhold har det forekommet eksempler som kan fortone seg som useriøs holdning fra bedriftenes side når det gjelder ansvaret for egne lønnsforpliktelser og forholdet til trygdesystemet. Det er også på det rene at dagens permitteringssystem gir *muligheter* for feilaktig og lite ønskelig bruk.”¹⁹⁶

Kommunal- og arbeidsdepartementet var av den oppfatning at en *begrensning* av permitteringsadgangen var et hensiktsmessig virkemiddel også i forhold til arbeidervernhensyn, da en *opphevelse* av adgangen fort kunne slå tilbake på vernet av arbeidstakerne. De argumenter som ble fremsatt i høringsnotatet for å imøtegå ”myten” om permitteringer som et ”lempeligere alternativ” for arbeidstaker, ble videre gjentatt i proposisjonen.

5.2.6 Nærmere om hensynet til bedriftene

I odelstingsproposisjonen ble det også knyttet enkelte kommentarer til hensynet til bedriftene og deres behov for å tilpasse svingninger i behovet for arbeidskraft.¹⁹⁷ For at også dette behov skulle bli ivaretatt, fant departementet at en avskaffelse av permitteringsinstituttet ikke vil være hensiktsmessig. Andre virkemidler som kunne nyttes til å avhjelpe svingninger i arbeidskraftbehovet som eksisterte på dette tidspunkt, kunne ikke erstatte permitteringsinstituttet fullt ut, og kunne dessuten utvikle en uheldig praksis som medførte nye problemer på sikt.

¹⁹⁵ Jfr. Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 11.

¹⁹⁶ Jfr. Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 19.

¹⁹⁷ Jfr. Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 19 flg.

I proposisjonen ble det pekt på hvordan gjeldende permitteringsordning var veldig liberal og nærmest kostnadsfri for bedriftene. N.A.F. uttalte i denne forbindelse at: ”Bruken av permitteringer i Norge er ... en konsekvens av at oppsigelser og korttidsansettelser som tilpasning til kortvarige svingninger i etterspørselen nærmest er en umulighet.” Tiltak for å bedre omstillingen i norsk arbeidsliv burde etter N.A.F.s mening heller ha kommet i form av større muligheter for midlertidige ansettelser, inn- og utleie av arbeidskraft, samt opphevelse av retten til å stå i stilling under rettslig prøving av oppsigelsessak.¹⁹⁸

Departementet viste til adgangen til tidsbegrensede avtaler, og at denne kunne nyttes i tilfeller hvor svingningene kunne forutses. Man mente likevel at det var oppsigelse som først og fremst var et alternativt virkemiddel til permitteringer. De forhold som utgjorde saklig grunn for permitteringer, kunne etter sin art også utgjøre saklig grunn for oppsigelse. For at oppsigelse kunne nyttes måtte det stilles strengere krav til varigheten av disse forhold. Etter departementets syn var det ikke noe vilkår at de forhold som forårsaket driftsinnskrenkning, var av permanent karakter for at oppsigelse kunne være aktuelt. Imidlertid ville oppsigelsesfristene sette grenser for den praktiske anvendelsen av oppsigelse som virkemiddel ved midlertidige tilpasninger til arbeidskraftbehovet, særlig når behovet for tilpasninger oppstod akutt. Likevel kunne behovet for nedbemanning ofte forutses lang tid i forveien, og oppsigelse kunne da være et aktuelt alternativ.

Flere arbeidsgiverorganisasjoner hadde motforestillinger i forhold til oppsigelse som alternativ, da dette både medførte høyere kostnader og at bedriften måtte kvitte seg med kvalifisert arbeidskraft. Dette kunne igjen medføre at bedrifter måtte avslå oppdrag, da man ikke hadde tilstrekkelig kvalifiserte arbeidskraft til gjennomføre oppdragene. Departementet var imidlertid av den oppfatning at det tilknytningsforhold som ble oppretthold mellom bedriften og arbeidstakeren under permittering, først og fremst var til gagn for bedriften og ikke arbeidstakeren. Dermed måtte bedriftene bidra til en større del av de samfunnsøkonomiske omkostninger ordningen medførte.

¹⁹⁸ Jfr. Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 20.

5.2.7 Departementets forslag og den videre behandling

I begrunnelsen for de forslag som departementet fremsatte i høringsnotatet, ble det i tilknytning til de trygdefinansielle hensyn presisert at dette problemet kunne vært løst ved en innstramming i permittertes dagpengerettigheter. Arbeidervernhensyn ville imidlertid tale sterkt mot en slik løsning, og kan sånn sett sies å utgjøre en viktig drivkraft bak den ordning som ble etablert, nemlig at arbeidsgiver gjennom lønnsplikt i avgrensede perioder måtte bære kostnadene ved bruk av permittering selv. En ordning basert på full tillit til at arbeidsgivere ville avpasse bruken av permitteringer slik at arbeidstakerne var sikret dagpenger, ville ikke være en tilfredsstillende løsning. En sentral oppgave var dermed å opprette et regelverk som ivaretok alle de ovennevnte hensyn på en rimelig og balansert måte. Dette medførte at både den arbeidsrettslige siden av instituttet og den trygderettslige side måtte gjennomgå forandringer som ble tilpasset hverandre.¹⁹⁹

Mye av argumentasjonen bak de endringer departementet ønsket, bunnet i kostnadmessige forhold og syn på hvordan det var rimelig at bedriftene også måtte bære sin del av kostnadene ved permitteringssystemet. Det ble således ikke benektet at den nye ordningen ville medføre økte utgifter for næringslivet. Motstanden mot forslaget var i stor grad en protest mot de økte kostnader ved tilpasning av arbeidsstokken, og at dette kunne føre til nedleggelser og svekket konkurranseevne. I høringsrunden var det den første arbeidsgiverperioden de fleste gjorde innsigelser mot.²⁰⁰ Denne perioden med lønnsplikt kunne i særlig grad skape problemer for bedrifter som anvendte permitteringer av kortvarig art, men med hyppigere frekvens. Disse bedrifter måtte betale lønn i den første arbeidsgiverperioden oftere enn bedrifter som nyttet permitteringer sjeldnere, men av lengre varighet. Departementet var oppmerksom på denne effekten, men var av den

¹⁹⁹ Jfr. høringsnotatet s. 31.

²⁰⁰ Jfr. Ot.prp. nr 11 (1987-88) s. 23.

oppfatning at bedrifter med et slikt permitteringsbehov også måtte bære sin del av utgiftene ved permitteringsordningen, og på denne måten vise sin ”eksistensberettigelse”.²⁰¹

Det forslag som var fremlagt av departementet i odelstingsproposisjonen, ble endret av flertallet (H, KrF, SP) i daværende kommunal- og miljøvernkomité på Stortinget.

Komiteens Innstilling til Odelstinget²⁰² nedsatte første arbeidsgiverperiode til tre dager, og utvidet trygdeperioden til 12 uker i løpet av de siste 12 måneder. Dette pga at flertallets medlemmer anså permitteringsinstituttet som ett av få virkemidler for norsk næringsliv til å tilpasse antall ansatte ved endringer i arbeidskraftbehovet. Den liberale permitteringsadgangen måtte etter flertallets mening ses i lys av de strenge vilkår for anvendelsen av andre virkemidler, så som oppsigelse eller korttidsansettelse. Flertallets videre begrunnelse for en modifisering av departementets forslag, berodde på:

”at departementets forslag i for sterk grad vil legge ytterligere kostnader på næringslivet og svekke konkurranseevnen og kommer på toppen av en rekke andre merbelastninger. Flertallet mener at så sterke innstramninger vil kunne få betydelige økonomiske og distriktspolitiske konsekvenser.”²⁰³

Komiteens forslag representerte en modifikasjon av departementets forslag, men gjorde likevel betydelige innhugg i den permitteringsadgang som bedriftene tidligere hadde vært utstyrt med. Etter komitéflertallets mening var det ikke riktig å pålegge næringslivet nye kostnader i så stor grad som det opprinnelige forslag la opp til, da det truet eksistensgrunnlaget for flere bedrifter. Videre ville departementets forslag særlig få ringvirkninger i forhold til virksomheter i distriktene, samt næringer som hyppig anvendte permitteringer. Ved de endringer som ble foretatt, ville ikke loven i samme grad få kostnadmessige følger for bedriftene. Det var bred politisk enighet rundt innstrammingene i permitteringsordningen. Derimot var *kostnadsdelingen* mellom staten og næringslivet omstridt.

²⁰¹ Ibid.

²⁰² Se Innst. O. nr. 50 (1987-88) s. 3 flg.

²⁰³ Jfr. Innst. O. nr. 50 (1987-88) s. 4.

I Odelstingsforhandlingene ble imidlertid departementets forslag i proposisjonen vedtatt. De meningsutvekslinger som fant sted i debatten, viser at stridens kjerne i stor grad var relatert til den første arbeidsgiverperioden.²⁰⁴ AP og SV var av den oppfatning at bedriftene i for stort omfang permitterte arbeidstakere rundt høytider og helligdager, og på denne måten utsatte folketrygden for ekstrabyrder som etter partienes mening bedriftene burde bære en større del av selv. Ut fra de innlegg som ble holdt av representantene fra disse partier, var det særlig folketrygdens økonomi som stod i fokus.²⁰⁵

Høyres representant uttrykte sin bekymring for de negative virkninger det opprinnelige lovforslag kunne ha i forhold til næringslivet generelt, og distriktene spesielt. Konsekvensene kunne etter deres mening være en bølge av konkurser, samt økt arbeidsledighet. At en begrensning var nødvendig pga folketrygdens økonomi, var det enighet om, men Høyre, KrF og SP oppfattet forslaget som for radikalt. Videre var det grunn til å vurdere en oppmykning av reguleringen av andre virkemidler som kunne nyttes for å tilpasse midlertidige endringer i behovet for arbeidskraft.²⁰⁶ AP og SV fikk gjennomslag for sitt forslag ved hjelp av FrP sine stemmer, som også fremhevet den uheldige effekten permitteringspraksis hadde i form av belastninger for folketrygden.²⁰⁷

Denne gjennomgangen viser et skifte i hvilke hensyn som er hovedfokus gjennom lovbehandlingen. I høringsnotatet var det særlig lagt vekt på samfunnsøkonomi og arbeidervernhensyn, mens de trygdefinansielle hensyn kom tydeligere fram i proposisjonen og den påfølgende diskusjonen. Da det var full politisk tilslutning rundt behovet for innstramminger i permitteringsordningen, var det også enighet om at alle tre hensyn bak loven måtte ivaretas bedre. Det var likevel delte meninger rundt utformingen av loven, noe som skyldtes at de ulike politiske partier vektla hensynene bak loven forskjellig. Som

²⁰⁴ Jfr. Ot.forh. (1987-88) s. 423 flg., Besl. O. nr. 61 (1987-88).

²⁰⁵ Jfr. Ot.forh. (1987-88) s. 424.

²⁰⁶ Jfr. Ot.forh. (1987-88) s. 426.

²⁰⁷ Jfr. Ot.forh. (1987-88) s. 432.

påpekt ovenfor foreslo H, KrF og SP en annen avveining mellom de hensyn som lå bak loven, og hensynet til næringslivets behov for å kunne tilpasse driften. I forhandlingene i Odelstinget ble hensynet til bedriftene særlig holdt opp mot hensynet til folketrygdens økonomi.²⁰⁸ De andre hensynene bak loven ble i stor grad ivaretatt allerede ved at lovens grunntrekk var på plass, og var dermed ikke så avhengig av den nærmere utforming. Disse hensyn var også nevnt i diskusjonen, men ikke i samme grad.

Arbeidsgiverperiodene og trygdeperiodene har siden lov om lønnsplikt under permittering ble vedtatt, vært endret flere ganger, også *før* loven trådte i kraft. I det følgende omtales hvilke grunnregler som ble fastsatt ved lov om lønnsplikt under permittering, samt hvilke endringer som har skjedd.

5.3 De grunnleggende bestemmelser i permitteringslønnsloven

5.3.1 Innledning

Hovedprinsippet bak permitteringslønnsloven var å etablere en utgiftsfordeling mellom det offentlige og næringslivet i tilknytning til bedriftenes bruk av permitteringer. I det følgende vil jeg særlig gå gjennom de grunnregler som gjelder i forhold til denne kostnadsdelingen. Jeg vil her ta for meg utformingen av regelverket slik det gjelder i dag, og påvise forskjeller til det lovforslag som ble vedtatt i 1988 der hvor det er aktuelt. Detaljer i forhold til beregning av permitteringslønn,²⁰⁹ eller den utvikling som har skjedd i forhold til delvis permittering, vil ikke bli berørt i særlig grad.

Den grunnleggende tanken om en bedre fordeling av de kostnader som påløp ved bedriftenes permitteringspraksis, resulterte i at arbeidsgiver ble pålagt lønnsplikt i visse perioder av permitteringen. Risikofordelingen etter den tariffavtalte permitteringsadgang

²⁰⁸ Jfr. Ot.forh. (1987-88) s. 424-426.

²⁰⁹ Se f.eks. Fougner mfl. 2003, s. 183-184.

ble dermed omorganisert, slik at risikoen for arbeidsgivers lønnsplikt i en viss grad ble tilbakeført arbeidsgiver.²¹⁰

5.3.2 Permitteringslønnslovens virkeområde og definisjoner

Lovens § 1, som omhandler lovens virkeområde og definisjoner mv., har vært likelydende siden vedtakelsen av loven. Bestemmelsens nr. 1 angir en definisjon av arbeidstakerbegrepet som er likelydende med definisjonen som gis i aml. § 1-8 første ledd, da ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste” regnes som arbeidstaker.²¹¹ Loven får anvendelse overfor alle arbeidstakere ”som ikke er uttrykkelig unntatt etter § 1 nr. 3”.²¹² Loven tar dermed sikte på å regulere alle typer arbeidsforhold, og unntak for spesielle grupper av arbeidstakere må være uttrykkelig angitt i loven. Slikt unntak er gjort i pll. § 1 nr. 3, hvor det er bestemt at ”arbeidstakere i fiskeforedlingsbedrifter” holdes utenfor lovens virkeområde. Grunnen til at det ble gjort unntak for denne gruppen arbeidstakere, lå i at ”en i disse bransjer står overfor svært hyppige og kortvarige svingninger slik at arbeidsstans og redusert arbeidstid nærmest er å betrakte som en normalsituasjon”.²¹³ Tidligere var det også gjort unntak for ”arbeidstakere som i havner utfører lasting og lossing av skip”, men dette unntaket ble fjernet ved en lovendring i 1990.²¹⁴

Bestemmelsens nr. 2 første ledd inneholder en definisjon av ”permittering”. Denne fastsetter begrepets rekkevidde til å omfatte tilfeller hvor ”arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle”. I annet ledd presiseres at permitteringsbegrepet inkluderer både ”fritak for arbeidsplikt i en sammenhengende periode (hel permittering) og innføring av redusert arbeidstid (delvis permittering)”.

²¹⁰ Jfr. punkt 5.1 ovenfor.

²¹¹ Nærmere om arbeidstakerbegrepet, se f.eks. Fougner og Holo 2006, s. 92-109, Fanebust 2002, s. 20-27, Jakhelln 2006, s. 32-36.

²¹² Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 36.

²¹³ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 28.

²¹⁴ Jfr. endringslov 15. juni 1990 nr. 31.

Lovens avgrensning av permitteringsbegrepet er noe annerledes utformet enn den tradisjonelle definisjon. Definisjonen av permitteringsbegrepet hadde ikke i forkant av loven en fastlagt utforming, men forskjellige formuleringer som ble brukt, inneholdt enkelte faste elementer som fortsatt utgjør de sentrale kjennetegn ved instituttet, jfr. introduksjonen i punkt 1.1.

Lovens definisjon er imidlertid ikke knyttet til den ”tradisjonelle definisjon”, hvor arbeidsgivers initiativ til å frigjøre seg fra lønnsplikten er sentralt. Dette fordi departementet ikke fant det ”naturlig” å innta dette element i definisjonen av permittering i en lov som påla arbeidsgiver en ufravikelig lønnsplikt i deler av permitteringsperioden. Videre er definisjonen knyttet opp mot ”driftsinnskrenkninger og driftsstans”. Et poeng med denne formuleringen var å uttrykke en avgrensning mot suspensjon med grunnlag i arbeidstakerens forhold.²¹⁵ Det var også tidligere antatt at slike suspensjonsformer ikke var omfattet av permitteringsbegrepet,²¹⁶ og i permitteringslønsloven ble dette inntatt eksplisitt.

Hvilke situasjoner ”driftsstans og driftsinnskrenkninger” er ment å omfatte, ble det imidlertid ikke knyttet noen videre kommentarer til i proposisjonen.²¹⁷ Uttrykket er veldig omfattende og kan ut fra en språklig fortolkning ikke sies å sette begrensninger i forhold til permitteringssituasjonen eller hvilke forhold som forårsaket permitteringsbehovet. Som jeg har redegjort for under kapittel 3 er det materielle vilkår for permitteringer at arbeidsgiver må ha saklig grunn. Dersom permitteringsårsaken ikke er saklig, kan arbeidstaker ha krav på erstatning som følge av tapt lønn under en urettmessig foretatt permittering. Arbeidsgivers lønnsplikt vil da følge av erstatningsreglene.²¹⁸ Permitteringslønslovens

²¹⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 36.

²¹⁶ Jfr. Jakhelln og Evju mfl. 1979, s. 231.

²¹⁷ En diskusjon om forståelsen av begrepene finnes imidlertid hos Mehl 1982, s. 79-80. Her påpekes uttrykkenes flertydige karakter, samt den flytende overgang mellom de to.

²¹⁸ Jfr. Fougner mfl. 2003, s. 172, arbeidsrett.no, kommentarer til ”permitteringer” (mai 2007).

lønnsplikt kan ut fra en tolkning av sammenhengen mellom reglene antas å knytte seg til *saklige* permitteringer.

Spørsmålet blir dermed om det i forhold til lovens anvendelsesområde kan gjøres ytterligere begrensninger dersom permitteringen anses som saklig. Formålet med loven var å innskrenke anvendelsen av permitteringer uten å regulere selve permitteringsadgangen, gjennom å "avgiftsbelegge" arbeidsgivers bruk av ordningen. De omstendigheter som kunne berette en adgang for arbeidsgiver til å permittere, var fortsatt angitt ved tariffregulering, den individuelle arbeidsavtale eller den alminnelige adgang til å permittere på "saklig grunnlag".²¹⁹ "Driftsstans og driftsinnskrenkninger" er mer en felles benevnelse på *konsekvensen* av permitteringsgrunnlaget. Det foreligger en saklig grunn i form av fysiske, økonomiske eller tekniske problemer slik at midlertidig nedbemanning blir nødvendig. Permitteringslønsloven sier dermed ikke noe om hvilke årsaker som må ligge til grunn for at tiltaket skal anses som permittering i lovens forstand, men bare at den må skje i forbindelse med stans eller innskrenkning. Dette ligger for så vidt implisitt i ordningen med permitteringer. At departementet ved å velge uttrykk som er så vide som "driftsinnskrenkninger og driftsstans", ikke ville legge noen føringer for hvilke permitteringssituasjoner som kunne gå inn under permitteringsbegrepet, var også eksplisitt forutsatt i forarbeidene.²²⁰ Hensynene bak loven tilsier at permitteringsbegrepet skulle favne videst mulig, og at lovens anvendelsesområde ikke avgrenses mot spesielle typer permitteringer.

Fra dette gjelder imidlertid ett unntak. I forbindelse med permittering "som er følge av arbeidskamp" vil lovens hovedbestemmelse, § 3 som hjemler lønnsplikten, likevel ikke få anvendelse, jfr. pll. § 3 nr. 3. Loven avgrenser ikke eksplisitt mot konfliktsituasjoner i sin definisjon av permitteringsbegrepet, i utgangspunktet vil dermed alle former for permittering rammes av loven. Ved permittering som skyldes arbeidskamp er det likevel gjort unntak fra lovens sentrale formål.

²¹⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 26.

²²⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 26.

”Permittering som er følge av arbeidskamp” er et begrep som ikke bare omfatter permitteringer som gjennomføres på grunn av arbeidskamp *i* vedkommende virksomhet, men også permitteringer som skyldes arbeidskamp *andre* steder.²²¹ Dersom arbeidskamp hos råstoffleverandør fører til mangel på arbeid i en bedrift, og dermed et behov for å gjennomføre permitteringer, vil også dette være permitteringer ”som er en følge av arbeidskamp”, noe som medfører at arbeidsgivers lønnsplikt etter pll. § 3 bortfaller.

Det må antas at permittering ”som er følge av arbeidskamp”, må omfatte alle situasjoner hvor det foreligger en adekvat årsakssammenheng mellom arbeidskampen og permitteringen. Departementet uttrykker i forarbeidene at det var et motiv å gjøre unntak fra ”reglene om lønnsplikt i forbindelse med *all* permittering som skyldes arbeidskamp”.²²² Lønnsplikten etter permitteringslønnsloven bortfaller dermed i alle tilfeller hvor permitteringen er en følge av arbeidskampen, også hvor permitteringen skyldes etterspørselssvikt som er følge av arbeidskampen. Om dette er en adekvat følge av arbeidskampen beror på en konkret vurdering av årsakssammenhengen, og her vil tiden mellom arbeidskampen og permitteringen iverksettelse være et moment.²²³

For retten til dagpenger er det også gjort unntak dersom den permitterte deltar i arbeidskamp, eller dersom det foreligger et interessefellesskap mellom de som deltar i arbeidskampen og den permitterte.²²⁴ Den enda videre formulering i permitteringslønnsloven var tilsiktet, da man ville favne flere situasjoner enn akkurat de hvor det foreligger et interessefellesskap mellom de arbeidstakere som er omfattet av arbeidskamp, og de arbeidstakere som ikke er omfattet. Dette fordi man fant at også ”tilfeller hvor det *ikke* foreligger noe direkte interessefellesskap mellom de som deltar i en arbeidskonflikt og de permitterte, vil lønnsplikt under permittering som skyldes

²²¹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 41.

²²² Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 30.

²²³ Se Jakhell 1999, s. 176.

²²⁴ Se avhandlingens punkt 4.3.5.

arbeidskonflikten kunne påvirke det press som rettes mot begge parter i retning av å avblåse konflikten”.²²⁵ Hensynet til statens nøytralitet under arbeidskonflikter for å sikre organisasjonenes jevnbyrdige stilling gjør seg gjeldende både under dagpengeinstituttet og ved den lovpålagte lønnsplikt, men er mer vidtrekkende slik permitteringslønsloven er utformet. Dette kan muligens skyldes at permitteringslønsloven pålegger arbeidsgiver en utgift, mens folketrygdloven avskjærer arbeidstaker fra en rettighet tilstått fra det offentlige, uten å pålegge private rettssubjekter kostnader direkte.

Permitteringslønslovens § 2 angir lovens preseptoriske karakter. Loven kan ikke fravikes med mindre det er uttrykkelig fastsatt i den enkelte bestemmelse at den kan fravikes ved tariffavtale. Slik særskilt fastsettelse av fravikelighet ved tariffavtale er kun foretatt i lovens § 4, som gjelder beregning av permitteringslønn, jfr. § 4 nr. 4 første ledd. Denne reguleringen har vært gjeldende siden loven ble vedtatt.

5.3.3 Hva permitteringslønnen omfatter

I § 3 fastlegges de arbeidsgiver- og trygdeperioder som gjelder i forhold til permitterte arbeidstakere. Etter nr. 1 har arbeidstakers krav på ”lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver i en arbeidsgiverperiode den første tid etter at permittering er iverksatt”. Nøyaktig hva som ligger i uttrykket ”lønn og annet arbeidsvederlag”, er ikke særskilt kommentert i forarbeidene. Permitteringslønnen inngår i beregningsgrunnlaget for feriepenger og omfattes dessuten av den statlige lønnsgaranti ved konkurs mv.²²⁶

I § 4 er det imidlertid gitt en egen bestemmelse om beregning av permitteringslønn hvor det framgår hva som skal omfattes av permitteringslønnen, og hvordan denne skal fastsettes. Permitteringslønnen baserer seg på samme beregningsgrunnlag som sykepenger etter ftrl. §§ 8-28 til 8-30, jfr. pll. § 4 nr. 1. I § 4 nr. 2 fastsettes lønnen per dag i den første arbeidsgiverperioden til ”den gjennomsnittlige lønn for en arbeidsdag” i første ledd, mens

²²⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 30.

²²⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 38.

lønnen i den andre arbeidsgiverperioden utgjør ”en gjennomsnittlig ukelønn pr. uke”, jfr. andre ledd.²²⁷ I nr. 3 fastsettes permitteringslønnen for delvis permitterte til ”en prosentvis andel av en gjennomsnittlig ukelønn pr uke” som skal tilsvare ”den prosentvise reduksjon i arbeidstiden den enkelte uke”. Det vil imidlertid føre for langt å gå videre inn på disse bestemmelser.²²⁸ Bestemmelsen i § 4 fravikelig ved tariffavtale, jfr. § 4 nr. 4.

5.3.4 Utgangspunktet for første arbeidsgiverperiode

Det følger eksplisitt av ordlyden at permitteringslønnplikten gjelder fra permittering er ”iverksatt”, jfr. § 3 nr. 1 første punktum. Andre punktum presiserer at arbeidsgiverperioden løper fra og med første *arbeidsdag* permitteringsperioden spenner over, hvilket betyr at arbeidsgiverperioden løper fra det tidspunkt permittering *faktisk* er begynt.²²⁹ Dette er forutsatt i proposisjonen og gir uttrykk for gjeldende rett.

I høringsnotatet var derimot utgangspunktet at arbeidsgiverperioden skulle løpe fra permittering både faktisk og *formelt* var iverksatt. Det var da utvetydig forutsatt at arbeidsgiver ikke kunne omgå denne lønnplikten ved f.eks. å iverksette permittering samtidig som den ble varslet, og dermed betale lønn kun for 14 dager hvor arbeidsgiver uansett hadde lønnplikt som følge av varselsfristen.²³⁰ I proposisjonen ble dette endret ut fra hensynet til å danne et klart og ukomplisert regelverk, da det formelle starttidspunktet for permitteringen etter departementets syn i enkelte tilfeller kunne være vanskelig å kartlegge. At tidspunktet for arbeidsgiverperiodens begynnelse i proposisjonen ble forutsatt å være sammenfallende med den *faktiske* iverksettelse av permitteringen, medfører at

²²⁷ Før loven trådte i kraft i 1990 ble det gjennomført endringer i bestemmelsens nr. 2 ved lov 15. juni 1990 nr. 31. Endringene kom som følge av at den første arbeidsgiverperioden gjennom nevnte lov ble redusert til 3 dager, og at beregning av permitteringslønn mer hensiktsmessig kunne ta utgangspunkt i ”den gjennomsnittlige lønn for en arbeidsdag”, jfr. pll. § 4 nr. 2, i stedet for en ”gjennomsnittlig ukelønn pr. uke” slik regelen lød i forkant av endringen.

²²⁸ Se f.eks. Fougner mfl. 2003, s. 183-184.

²²⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 38-39.

²³⁰ Jfr. høringsnotatet s. 32.

arbeidsgiver kan unngå lønnsplikten i den første arbeidsgiverperioden, dersom han velger å iverksette permittering mens varselsfristen løper. Varselfristen etter de tariffrettslige regler løper uansett om arbeidstaker er sysselsatt eller ikke, og fristen er etter både Hovedavtalen LO-NHO og alminnelige normer 14 dager.

En løsning hvor lønnsplikten etter de tariffrettslige regler og lønnsplikten etter permitteringslønnsloven kunne oppveie hverandre, kunne imidlertid redusere effekten av lovens formål om en kostnadsfordeling mellom næringslivet og trygden, og motsatt løsning var tydelig forutsatt i høringsnotatet. Departementet valgte likevel å endre utgangspunktet for den første arbeidsgiverperioden til den faktiske iverksettelsen av permitteringen i proposisjonen.

Det er ingen tvil om at denne endringen berodde på et bevisst valg fra departementets side, og at også andre hensyn enn forenklingshensyn spilte en rolle i vurderingen. Det var eksplisitt uttrykt at departementet fant at en løsning hvor arbeidsgiverperioden hadde sitt utgangspunkt ved den *faktiske og formelle* iverksettelse ”ville virke lite rimelig i tilfeller hvor permittering faktisk iverksettes før varslingsfristens utløp”.²³¹ Urimeligheten som påpekes av departementet her, må i tilfelle slå ut i forhold til arbeidsgiver. Påstanden kan være basert på det resonnement at dersom arbeidsgiver ikke har behov for arbeidskraft mens varselsfristen løper, men likevel må ut med permitteringslønn i en periode utover utløpet av varselsfristen, vil dette ikke være rimelig overfor arbeidsgiver. Løsningen kan sies å stå i motstrid med enkelte uttalelser i proposisjonen, da det flere steder uttrykkelig vektlegges at arbeidsgivere måtte ta sin del av kostnadene ved bruk av permitteringer, og at dette var noe av hovedformålet med utformingen av arbeidsgiverperiodene.²³²

Standpunktet ble understreket i en orientering fra Kommunaldepartementet om permitteringslønnsloven. Denne orientering ble utgitt i etterkant av lovendringen som

²³¹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 39.

²³² Se f.eks. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 9 og s. 22-23.

nedsatte den første arbeidsgiverperioden fra 14 til 3 dager. Her ble det utvetydig konstatert at reguleringen innebar at:

”arbeidsgiverperioden og varselfristen vil løpe parallelt i tilfeller hvor permitteringen av praktiske grunner må iverksettes før varselfristens utløp. I slike tilfeller vil den lovfestede lønnsplikt i arbeidsgiverperioden måtte anses som oppfylt gjennom den betaling som likevel skal gis i henhold til tariffavtale eller sedvane frem til varselsfristens utløp”.²³³

Standpunktet ble også understreket ved et eksempel i samme framstilling. Enkelte av kommentarene i forhold til varselsfristen i tariffreguleringen av permitteringsordningen, kan gi signaler om en noe avvikende tolkning av bakgrunnen for disse varslingsreglene. F.eks. sies det at:

”Slike fristregler kan altså i det enkelte tilfelle gi grunnlag for lønnsplikt ut over de arbeidsgiverperioder som følger av permitteringsloven.”²³⁴

Dette er etter min mening en sammenblanding av to forskjellige institutter med to forskjellige grunnlag. Varselsfristen er satt ut fra hensynet til arbeidstakerens stillingsvern, og har i prinsippet samme grunner for seg som oppsigelsesfristen. Arbeidsgivers lønnsplikt under permittering ble pålagt særlig som følge av trygdefinansielle og samfunnsøkonomiske hensyn, i tillegg til arbeidervernhensyn. Også arbeidsgiverne måtte ta en del av kostnadene som fulgte med bruken av permitteringer. Dette formålet ville imidlertid ikke oppfylles dersom arbeidsgiver ved en lønnsplikt han allerede var pålagt, kunne innfri også lønnsplikten i permitteringslønnsloven. Problemstillingen har imidlertid ikke gjort seg gjeldende i praksis, da det kan synes som arbeidsgiverne forholder seg til regelverket slik det i utgangspunktet var tenkt at det skulle fungere, ved å betale lønn under varselsfristen *før* lønnsplikten i første arbeidsgiverperiode oppfylles.

²³³ Jfr. Orientering fra Kommunaldepartementet H-2032, september 1990, s. 13.

²³⁴ Jfr. Orientering fra Kommunaldepartementet H-2032, september 1990, s. 12.

5.3.5 Lengden av den første arbeidsgiverperioden

Etter gjeldende pll. § 3 nr. 1 første ledd tredje punktum bokstav a, vil den første arbeidsgiverperioden utgjøre ”10 arbeidsdager ved hel permittering, og ved minst 40 % reduksjon av arbeidstiden”. Etter bokstav b er arbeidsgiverperiodens lengde ”15 arbeidsdager ved mindre enn 40 % reduksjon av arbeidstiden”. Arbeidsgiverperiodens lengde er angitt ved *arbeidsdager*, det er dermed kun virkedager som medberegnes i denne perioden. Den opprinnelige loven fra 1988 anga den første arbeidsgiverperioden til å være ”to uker ved hel permittering”, jfr. § 3 nr. 1 bokstav a i lov om lønnsplikt under permittering slik den ble vedtatt i april 1988. Etter bokstav b, c og d var det ved delvis permittering en lengre arbeidsgiverperiode som økte proporsjonalt med at den prosentvise reduksjon i arbeidstid ble lavere. Etter denne ble arbeidsgiverperiodens lengde beregnet ut fra kalenderdager.²³⁵ Siden vedtakelsen av loven i 1988, har den første arbeidsgiverperioden vært endret ved et par anledninger, jfr. punkt 5.4.2 nedenfor.

Arbeidsgiver har likevel ikke lønnsplikt i den første arbeidsgiverperioden dersom permitteringen skyldes ”brann, ulykker eller naturomstendigheter”, jfr. nr. 1 første ledd siste punktum. Dette unntaket kom inn ved en lovendring i 2003.²³⁶ De omstendigheter som her er nevnt er uttømmende angitt. ”Naturomstendigheter” vil ikke omfatte ”ordinære klimamessige svingninger som skyldes skiftende årstider”.²³⁷

Andre ledd i nr. 1 fastsetter at dager hvor arbeidstaker uansett skulle hatt tjenestefri eller fravær, innstilles arbeidsgivers lønnsplikt, mens den ”løper videre fra den dag arbeidet skulle vært gjenopptatt om permitteringen ikke hadde funnet sted”. Bestemmelsen tok opprinnelig sikte på å hindre at arbeidsgiver søkte å omgå lønnsplikten ved å legge arbeidsgiverperioden til perioder hvor arbeidstaker likevel ikke opptjente lønn som følge av diverse fravær. Slike fraværperioder kunne eksempelvis skyldes ”sykdom, ferie,

²³⁵ Endringen av angivelsen av arbeidsgiverperioden fra kalenderdager til arbeidsdager kom ved lov 15. juni 1990 nr. 31. Se også Ot.prp. nr. 67 (1989-90) s. 12.

²³⁶ Jfr. Lov 19. desember 2003 nr. 117.

²³⁷ Jfr. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 12.

arbeidskamp, svangerskapspermisjon, permisjon i forbindelse med sivil eller militær tjenesteplikt eller annen avtalt permisjon uten lønn”.²³⁸ Ettersom beregningen av arbeidsgiverperioden ble endret til å oppgis i arbeidsdager,²³⁹ ikke kalenderdager, er hensikten bak denne bestemmelsen ivaretatt flere steder.

5.3.6 Den andre arbeidsgiverperioden

Permitteringslønslovens § 3 nr. 2 har overskriften ”Permitteringslønn på ubestemt tid”. Første ledd omhandler den lønnsplikt som pålegges arbeidsgiver etter at arbeidstaker har vært permittert en viss tid uten lønn. Denne gjeninntredelsen av lønnsplikten skjer dersom permitteringstiden uten lønn overstiger 26 uker i løpet av de siste 18 måneder. Arbeidstaker har da igjen krav på ”lønn og annet arbeidsvederlag”. Utgangspunktet etter loven slik den ble vedtatt i 1988, var at arbeidsgiver kunne permittere uten lønn i 10 uker i løpet av 12 måneder. Lengden av denne trygdeperioden er endret ved flere anledninger.²⁴⁰ Denne periodens lengde må vurderes fortløpende, slik at man til enhver tid beregner hvor mange uker arbeidstakeren har vært permittert i løpet av de siste 18 måneder, ut fra ”nåtiden”.²⁴¹

Etter første ledd andre setning har departementet kompetanse til å gi adgang til forlengelse av trygdeperioden. Denne forskriftskompetansen kom inn ved lov 27. juni 2003 nr. 63, og undergikk enkelte endringer ved lov 19. desember 2003 nr. 117.²⁴² Kompetansen er bl.a. benyttet gjennom forskrift nr. 1486/2005, hvor arbeidsgiver innrømmes en adgang til å permittere utover begrensningen i pll. § 3 nr. 2 første ledd, men ”likevel ikke utover 34

²³⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 39.

²³⁹ Jfr. lov 15. juni 1990 nr. 31.

²⁴⁰ Jfr. punkt 5.4.2 nedenfor.

²⁴¹ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 39.

²⁴² Jfr. punkt 5.4.2 nedenfor.

uker i løpet av en 18 måneders periode”, jfr. forskriftens § 1 første ledd. Videre fastsettes i annet ledd at dagpenger kan ytes permitterte i samme periode, jfr. ftrl. § 4-7 annet ledd.²⁴³

Permitteringstid hvor arbeidstakeren er permittert ”som følge av arbeidskamp”, vil ikke medregnes i beregningen av den tid arbeidsgiver kan permittere uten lønnsplikt.²⁴⁴ Etter § 3 nr. 2 vil lønnsplikten ”etter denne paragraf [ikke gjelde] ved permittering som er følge av arbeidskamp”. Denne regelen henger sammen med bestemmelsen i § 3 nr. 3, som fastsetter at lønnsplikt for arbeidsgiver under permittering etter § 3 ”gjelder ikke ved permittering som er følge av arbeidskamp”. Disse bestemmelser har vært gjeldende siden loven ble vedtatt. Begrepet ”arbeidskamp” ble forutsatt å skulle tolkes i samsvar med forståelsen av begrepet i arbeidstvistloven § 6.²⁴⁵ Om bakgrunnen for unntaket for arbeidskamp, se i punkt 5.3.2 ovenfor. Det kan imidlertid presiseres at det avgjørende for om dette unntaket kommer til anvendelse vil være den *reelle* årsaken til permitteringen. Dersom permitteringen baserer seg på flere grunnlag, vil adgangen til å unnta for lønnsplikt videre bero på om ”konsekvensene av arbeidskamp kan sies å være hovedårsaken” til permitteringen²⁴⁶.

Permitteringslønsloven § 4 kommer jeg ikke videre inn på. I lovens § 5 er det gitt enkelte bestemmelser om ikrafttreden og overgangsregler. Også denne er endret ved flere anledninger. Endringene kom særlig i forbindelse med lovens ikrafttreden, og denne bestemmelsen ble også brukt til å endre arbeidsgiverperioden et par ganger. Slik bestemmelsen lød da den ble vedtatt, skulle loven tre i kraft ”fra den tid Kongen bestemmer”. Ved lov 15. juni 1990 nr. 31, ble det vedtatt enkelte overgangsregler som skulle gjelde ved innføringen av lov om lønnsplikt under permittering, for å gi næringslivet

²⁴³ Forskrift om adgang til å permittere utover begrensningen i pll. § 3 nr. 2 første ledd, ble også gitt ved forskrift nr. 1753/2003. Her var maksimal permitteringstid uten lønn 42 uker i løpet av en 18 måneders periode.

²⁴⁴ Jfr. punkt 5.3.2 ovenfor.

²⁴⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 41.

²⁴⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 41.

tilstrekkelig tid til å tilpasse driften etter de nye regler.²⁴⁷ Disse overgangsreglene ble endret flere ganger, særlig fordi bestemmelsen etter hvert også ble benyttet til å gjøre midlertidige unntak fra lovens § 3 nr. 2, ved å forlenge trygdeperioden i en angitt periode.²⁴⁸

5.4 Formelle endringer i permitteringslønnsloven § 3

5.4.1 Introduksjon

Permitteringslønnsloven ble vedtatt våren 1988, men trådte ikke i kraft før 1. oktober 1990. Innen den tid var loven allerede endret, og den har siden blitt endret mange ganger. I dette kapittel skal jeg gjennomgå hvilke lovendringer som er foretatt med hensyn til lengden av arbeidsgiverperioden og trygdeperioden i § 3. Det vil også bli knyttet enkelte kommentarer til hvordan forskjellige argumenter er brukt for å støtte opp om forskjellige løsninger, samt hvilke hensyn som vektlegges av de forskjellige politiske fraksjoner og hvordan disse avviker fra hverandre.

5.4.2 Endringer i arbeidsgiverperioden og trygdeperioden

Som redegjort for ovenfor, tok det opprinnelige forslag til lov om lønnsplikt under permittering sikte på en første arbeidsgiverperiode på 14 dager ved hel permittering, og et økende antall dager proporsjonalt med reduseringen i arbeidstid ved delvis permittering. Videre var trygdeperioden foreslått til 10 uker i løpet av siste 12 måneder. Dette forslaget ble vedtatt i 1988, men ble endret i 1990,²⁴⁹ før loven overhodet hadde trådt i kraft. Selv om det var politisk uenighet rundt utformingen av loven, forelå en bred tilslutning rundt det å gjennomføre begrensninger i bedriftenes bruk av permitteringer ved lov, på tvers av partigrensene. Grunntrekkene ble beholdt. I stor grad var det den *første*

²⁴⁷ Jfr. Ot.prp. nr. 67 (1989-90) s. 10.

²⁴⁸ Se lover 22. mars 1991 nr. 14, 20. juni 1991 nr. 39 og 26. juni 1992 nr. 91.

²⁴⁹ Jfr. endringslov 15. juni 1990 nr. 31.

arbeidsgiverperioden som var stridstemaet mellom de forskjellige politiske fløyer i 1988.²⁵⁰

De endringer som ble gjennomført hva angikk arbeidsgiverperioden og trygdeperioden i 1990, var overensstemmende med det forslag som ble fremsatt av kommunal- og miljøvernkomiteen i forkant av vedtakelsen av loven våren 1988.²⁵¹ Den første arbeidsgiverperioden i § 3 nr. 1 ble ved endringsloven nedsatt fra 14 til 3 dager ved hel permittering. Ved delvis permittering økte lengden av første arbeidsgiverperiode proporsjonalt med den prosentvise reduksjon i arbeidstid.²⁵² Trygdeperioden – perioden hvor arbeidsgiver kunne permittere uten lønnsplikt etter pll. § 3 nr. 2 – ble ved endringen utvidet til 12 uker i løpet av en 12 måneders periode.

Grunnen til at disse endringer ble foreslått og vedtatt, var en vesentlig endring av situasjonen for næringslivet siden vedtakelsen av permitteringslønnsloven, med en betydelig økning i arbeidsledigheten.²⁵³ Lovgiver ville derfor ikke legge sten til byrden ved å innføre permitteringslønnsloven slik den opprinnelig var utformet. Endringen av den første arbeidsgiverperioden relaterte seg til at det i særlig grad var denne som hadde høstet mye kritikk fra næringslivet. Dette pga at ”disse reglene knytter obligatoriske kostnader til enhver permittering. Regelen om at lønnsplikten gjeninntre etter en *trygdeperiode* på 10 uker, vil mange bedrifter lettere kunne tilpasse seg ved å bruke oppsigelser fremfor permittering”.²⁵⁴ Da trygdeperioden likevel ble utvidet til 12 uker, ble dette begrunnet ut fra hensynet til at presset på næringslivet fra før var høyt, og at nye belastninger ved en innføring av lov om lønnsplikt under permittering, ville koste for mye. Videre ville ikke

²⁵⁰ Se Ot.forh. (1987-88) s. 423 flg.

²⁵¹ Jfr. Innst. O. nr. 50 (1987-88).

²⁵² Det vil føre for langt å gå inn på detaljene i dette regelverket her, da fremstillingen konsentreres om fordelingsnøkkelen først og fremst ved hel permittering. Nærmere om utformingen av reglene for delvis permittering, se endringslov 15. juni 1990 nr. 31.

²⁵³ Jfr. Ot.prp. nr. 67 (1989-90) s. 7.

²⁵⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 67 (1989-90) s. 7.

kostnadene for staten ved dette forslaget bli synderlig større. Både innskrenkningen av første arbeidsgiverperiode og forlengelsen av trygdeperioden tok særlig hensyn til bedrifter som brukte permittering hyppigere, men over kortere perioder.²⁵⁵

Siden vedtakelsen av opprinnelige forslaget hadde både AP og SV snudd, og var enig med H, KrF og SP i det forslag som komitéflertallet hadde lagt frem ved lovbehandlingen i 1988. Dermed var det bred enighet om den lov som trådte i kraft i 1990, unntatt FrP, som ønsket å oppheve permitteringslønnsloven. AP og SV begrunnet sin helomvending med at utviklingen i næringslivet siden vedtakelsen av loven var preget av en markant konjunkturedgang, og at arbeidsmarkedet svært vanskelig. Dette kommer også klart frem i odelstingsforhandlingene i forkant av vedtakelsen av loven.²⁵⁶

I 1991 ble overgangsreglene endret slik at man utsatte effektene av loven, ved at de bedrifter som hadde permittert før loven trådte i kraft, kunne opprettholde permitteringene etter den gamle ordning inntil 1. juli 1991.²⁵⁷ Også her var det hensynet til næringslivet som stod i fokus.

Ny endring i trygdeperioden kom allerede i juni 1991,²⁵⁸ da det i pll. § 5 ble bestemt at trygdeperioden skulle økes til 20 uker i løpet av 12 måneder, og at denne regel gjaldt frem til 1. januar 1993. Endringen kom etter kritikk fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Ut fra departementets redegjørelse i proposisjonen,²⁵⁹ var mye av kritikken knyttet til at det etter permitteringslønnslovens ikrafttreden ble gjennomført oppsigelser i stedet for permitteringer ved langvarige og tidsubestemte driftsinnskrenkninger. Videre ble det hevdet at man tilpasset variasjon i arbeidskraftbehovet ved å opprettholde et mindre antall faste ansatte, og ved å øke bruken

²⁵⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 67 (1989-90) s. 7-8.

²⁵⁶ Jfr. Ot.forh. (1989-90) s. 340 flg.

²⁵⁷ Jfr. endringslov 22. mars 1991 nr. 14.

²⁵⁸ Jfr. endringslov 20. juni 1991 nr. 39.

²⁵⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 63 (1990-91) s. 2.

av arbeidsinnleie og midlertidige ansettelser. Andre negative konsekvenser av loven det ble pekt på, var at det ble vanskeligere for bedriftene å opprettholde en tilknytning til faglig kvalifisert arbeidskraft ved innføringen av innstrammingene i permitteringsordningen.

Departementets kommentar til dette var at noe av kritikken angikk forhold som man var oppmerksomme på ved gjennomføringen av loven. Dette gjaldt særlig den økning som hadde skjedd i antall oppsigelser. Derimot var det enkelte andre forhold, særlig økt bruk av midlertidig ansettelse, som måtte ”ses i sammenheng med den overkapasitet og behovet for å redusere kostnadene som preger store deler av næringslivet. Disse forholdene har nok hittil motvirket formålet med loven”.²⁶⁰ Da hensynene bak loven fortsatt gjorde seg gjeldende, fant departementet at det ikke var hensiktsmessig å oppheve loven, men å lempe på lønnsplikten i en ”overgangsperiode”. For å bedre bedriftenes ”planleggingshorisont” og gi en større tidsramme i forhold til vurdering av nødvendigheten av oppsigelser, ble dermed trygdeperioden foreslått økt fra 12 til 20 uker. Oppsigelser som ble nødvendig å gjennomføre etter dette tidspunkt, kunne det etter departementets mening ”vanskelig reises vektige innvendinger mot”.²⁶¹ Forslaget ble støttet av komitéflertallet (H, AP og FrP) i Innst.O. nr.77 (1990-1991), mens mindretallet (SV, KrF og SP) foreslo loven opphevet med henvisning til at loven virket i strid med sitt opprinnelige formål, nemlig ”å sikre arbeidstakarane sine rettigheter og å hindre misbruk av permitteringsreglane”.²⁶² Mindretallet viste også til organisasjonenes bekymring for et allerede svært slapt arbeidsmarked.

I forhandlinger i Stortinget i forkant av loven, fremkommer avvikende oppfatninger både vedrørende lovens egentlige intensjoner, og om loven hadde fungert i samsvar med disse.²⁶³ Med forskjellig utgangspunkt med hensyn til lovens formål, ble det naturlig nok også divergerende meninger om loven hadde fungert etter intensjonene bak loven.

²⁶⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 63 (1990-91) s. 2.

²⁶¹ Jfr. Ot.prp. nr. 63 (1990-91) s. 3.

²⁶² Jfr. Innst. O. nr. 77 (1990-91) s. 2-3.

²⁶³ Jfr. forh. St. (1990-91) s. 3971 flg.

Debatten inntrådte som følge av et dokument 8-forslag fra SV,²⁶⁴ hvor det ble hevdet at permitteringslønsloven ikke fungerte i samsvar med sin hensikt. Tiltak derfor burde settes i verk, enten ved å gjøre unntak for visse bransjer i loven eller ved å midlertidig oppheve den. Når det ble påstått at loven ikke fungerte etter sin hensikt, hadde dette sitt grunnlag i at man mente at loven førte til økt bruk av virkemidler som oppsigelse, inn- og utleie av arbeidskraft og kontraktører, og at dette var en uheldig effekt av loven. Det ble også foreslått å nedsette et utvalg til å gjennomgå lovverket som angikk permittering.²⁶⁵

Fra AP ble det pekt på hvordan permitteringsordningen i Sverige var av en mye strengere karakter enn den man hadde i Norge på dette tidspunktet. På tross av et tøft arbeidsmarked, kunne man ikke se bort fra ”den overkapasitet enkelte næringer har, og ikke minst behovet for å redusere kostnadene som preger store deler av næringslivet”. Det ble også understreket nødvendigheten av å hindre at store kostnader ble veltet over på trygden. Høyres representant mente hovedintensjonen bak loven var å bidra til ”et bedre fungerende arbeidsmarked”. Hensynet til omstilling var etter Høyres oppfatning det avgjørende, og man mente det ikke var godt gjort at loven hadde utilsiktede negative konsekvenser. Videre ble det fremhevet et ønske om å gjennomføre tiltak i forhold til andre virkemidler, så som midlertidige ansettelse og inn- og utleie av arbeidskraft.²⁶⁶

De forskjellige fraksjoner hadde svært ulik oppfatning av hva som var selve hovedhensynet bak permitteringslønsloven. Når det fra SVs side ble hevdet at loven fungerte mot sin hensikt, argumenterte man ut fra at arbeidervern var det vesentlige formål bak loven, og at arbeidstakere under loven ble skadelidende som følge av økt bruk av oppsigelser. Diskusjonen illustrerer hvordan hensynet til arbeidervern kunne stå i motstrid med hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte.²⁶⁷ I motsetning til argumentasjonen ved

²⁶⁴ Jfr. Innst. S. nr. 189 (1990-91), jfr. Dok. nr. 8:26 (1990-91).

²⁶⁵ Jfr. forh. St. (1990-91) s. 3972.

²⁶⁶ Jfr. forh. St. (1990-91) s. 3973.

²⁶⁷ En annen illustrasjon av konflikten mellom disse hensyn, se punkt 5.2.5 og høringsnotatet s. 28.

innføringen av loven ble disse hensyn nå brukt til å underbygge det standpunkt at loven burde midlertidig oppheves. Høyres synspunkt om at hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte måtte stå i fokus, understøttet nemlig lovens beståen, i likhet med APs poengtering av trygdefinansielle hensyn som lovens hovedmotiv. Argumentasjonen knyttet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte og folketrygden var momenter i begrunnelsen for å *opprettholde* loven. De forslag til *endringer* i loven som ble fremsatt, var dermed delvis begrunnet i hensynet til bedriftene og den vanskelige situasjonen på arbeidsmarkedet, og delvis begrunnet i hensynet til arbeidstakerne. Også her var det overensstemmelse mellom de forskjellige partier om at tiltak var nødvendig, men diskusjonen var knyttet til hvilke grep som var mest hensiktsmessig ut fra de nevnte hensyn.

Ny endring i pll. § 3 nr. 2 kom i juni 1992.²⁶⁸ Trygdeperioden ble forlenget til 26 uker i løpet av 12 måneder. Endringen kom som følge av at den sysselsettingssituasjon som lå til grunn for lovendringen i 1991²⁶⁹, ikke hadde ”bedret seg vesentlig”.²⁷⁰ Videre var det et sterkt ønske fra hovedorganisasjonene i næringslivet (NHO og LO) om at permitteringslønnsplikten måtte lempes i enda større grad, inntil arbeidsmarkedssituasjonen var bedret. Ut fra en vurdering av situasjonen bestemte departementet at lempingen av reglene måtte gjelde frem til 1. januar 1994.

I komitéinnstillingen stemte flertallet (medlemmene fra AP og H) i favør av departementets forslag om utvidelse av trygdeperioden fra 20 til 26 uker. Representantene fra Høyre så det som ”prinsipielt betenkelig” å utvide perioden, men støttet forslaget på grunn av den vanskelige situasjon på arbeidsmarkedet. Man måtte imidlertid sørge for å ivareta hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte. Fra Høyres medlemmer av komiteen ble det derfor understreket betydningen av ”klare retningslinjer og informasjon til næringslivet og dets organisasjoner som kan motvirke misbruk av ordningen”.²⁷¹ Dersom markedet skulle endre

²⁶⁸ Jfr. endringslov 26. juni 1992 nr. 91.

²⁶⁹ Jfr. endringslov 20. juni 1991 nr. 39.

²⁷⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 87 (1991-92) s. 2.

²⁷¹ Jfr. Innst. O. nr. 85 (1991-92) s. 2.

seg, var det viktig å følge opp med en tilsvarende tilstramming av regelverket vedrørende arbeidsgivers lønnsplikt.

Komitémedlemmene fra SV, SP og KrF, stemte for å midlertidig sette loven ut av kraft, da de var av den oppfatning at loven virket mot sin hensikt, nemlig å sikre arbeidstakernes rettigheter og hindre misbruk av permitteringsreglene.²⁷² FrP mente loven hindret omstillingen i norsk næringsliv og var imot utvidelsen.²⁷³

I odelstingsforhandlingene pekte Høyres representant på at det skapte vansker med å forholde seg til loven når også "andre lover griper inn i samme problematikk på arbeidsmarkedet på en måte som etter Høyres mening ikke er tilpasset den nye situasjonen med høy ledighet og permanente problemer for mange bransjer og bedrifter".²⁷⁴ Også her ble det uttrykt et ønske om en liberalisering av andre virkemidler for å tilpasse situasjonen på arbeidsmarkedet. Deretter kunne permitteringslønnsloven slik den opprinnelig var vedtatt, innføres.

FrP var i mot forslaget, som de mente hadde negative effekter for næringslivet på sikt. Regjeringen hadde på dette tidspunkt også en plan om å gjennomføre en evaluering av loven ved et utvalg. Resultatet av dette arbeidet kom i NOU 1993: 19.

De forskjellige partier hadde ved endringen i 1992 i stor grad inntatt de samme standpunkter som ved lovendringen i 1991, og argumentasjonen fulgte de samme linjene som i diskusjonen den gang. Utvidelsen av trygdeperioden var således begrunnet i de samme hensyn som i 1991, se ovenfor.

²⁷² Jfr. Innst. O. nr. 85 (1991-92) s. 2.

²⁷³ Jfr. Innst. O. nr. 85 (1991-92) s. 2-3.

²⁷⁴ Jfr. Ot.forh. (1991-92) s. 891.

Perioden hvor arbeidsgiver hadde adgang til å permittere arbeidstaker uten lønnsplikt, ble igjen utvidet i desember 1993.²⁷⁵ Trygdeperioden ble denne gang forlenget til 52 uker i løpet av 18 måneder, og kom i forbindelse med en utredning av permitteringslønnsloven i NOU 1993: 19. Ut fra departementets vurdering var det på det rene at ”selv om arbeidsmarkedsutsiktene nå kan synes noe lysere, har sysselsettingssituasjonen ikke bedret seg vesentlig siden den midlertidige utvidelsen i 1992. De hensyn som den gang begrunnet en utvidelse av arbeidsgivers mulighet til å permittere uten lønn gjør seg derfor fortsatt gjeldende”.²⁷⁶ Loven ble vedtatt etter stor diskusjon om både eksistens og utforming, og det var flere forslag til hvordan loven burde se ut. Også i denne omgang forelå forslag om midlertidig opphevelse.

Departementet var av den oppfatning at opphevelse av loven ville medføre økt bruk av permitteringer, hvilket ikke ble vurdert som en heldig utvikling.²⁷⁷ En tilbakeføring av rådigheten til organisasjonene ville etter departementets mening heller ikke slå heldig ut, selv om LO-NHO før dette tidspunkt hadde vedtatt i en protokoll at permittering ikke kunne vare utover 6 måneder dersom ikke begge parter var enige om fortsatt permittering.²⁷⁸ Dette ville imidlertid ikke dekke arbeidsmarkedet utenfor LO-NHO-området, og kunne dessuten medføre økt bruk av kortvarige og rullerende permitteringer.

En gjeninnføring av den opprinnelige perioden uten lønnsplikt på 12 uker, ville heller ikke være en god løsning, da det vil medføre ”en vesentlig innstramming av dagens ordning”.²⁷⁹

I komitéinnstillingen kom det frem flere forslag til endringer i loven, utover det å forlenge perioden hvor arbeidsgiver gikk fri av sin lønnsplikt. Sp og KrF opprettholdt det standpunkt disse partier tidligere hadde inntatt om å midlertidig oppheve loven. Dette pga

²⁷⁵ Jfr. endringslov 20. desember 1993 nr. 141.

²⁷⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 18 (1993-94) s. 4.

²⁷⁷ Jfr. Ot.prp. nr. 18 (1993-94) s. 3.

²⁷⁸ Jfr. Protokoll forhandlingsmøte LO-NHO 11. mars 1991.

²⁷⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 18 (1993-94) s. 4.

de mente ”permitteringsloven i de siste år med høy arbeidsledighet har medvirket til at ordninger med inn- og utleie av arbeidskraft, midlertidige tilsetninger, overtid, bruk av såkalte kontraktører, korttidsansettelser, samt oppsigelser framfor permitteringer har økt sterkt”.²⁸⁰ I forhandlingene i Odelstinget kommer det også fram at Sp ”erkjenner behovet for en lovregulering av bruken av permitteringer. Det synes mest fornuftig å dekke dette behovet gjennom bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det synes umulig å forhindre misbruk av dagpengeordningen bare ved hjelp av egenandeler fra arbeidsgiver uten at dette slår urimelig ut for noen bedrifter og for noen bransjer”.²⁸¹

AP mente det var nødvendig å opprettholde lov om lønnsplikt, da man ville unngå de kortsiktige permitteringer som ”på en urimelig måte utnytter mulighetene til permitteringer, slik at det går ut over arbeidstakeren og virker uheldig på arbeidsmarkedet”. Likevel så man det som en ”rimelig imøtekommenhet” av presset fra partene i arbeidslivet at man nå gikk inn for å utvide trygdeperioden fra 26 til 52 uker i løpet av en 18 måneders periode.²⁸² I forhold til Høyres forslag (jfr. nedenfor), mente man at dette ville gå på bekostning av arbeidstakernes interesser.²⁸³

I tillegg til den utvidelsen av trygdeperioden som var foreslått, kom det forslag fra Høyre om å innskrenke rekkevidden av den første arbeidsgiverperioden på tre dager, til kun å omfatte én iverksatt permittering i løpet av 18 måneder. Forslaget innebar at bruk av permitteringer ikke ble så kostbart for de bedrifter som anvendte kortvarige og hyppige permitteringer, samt rullerende permitteringer.²⁸⁴ SVs forslag gikk ut på å oppheve de bestemmelser som satte grenser for hvor lenge arbeidsgiver kunne permittere uten lønn, og gikk inn for å innskrenke den første arbeidsgiverperioden til to dager.²⁸⁵ Dette forslag var

²⁸⁰ Jfr. Innst. O nr. 11 (1993-94) s. 3.

²⁸¹ Jfr. Ot.forh. (1993-94) s. 63.

²⁸² Jfr. Innst. O nr. 11 (1993-94) s. 2.

²⁸³ Jfr. Ot.forh. (1993-94) s. 61.

²⁸⁴ Jfr. Innst. O nr. 11 (1993-94) s. 3-4.

²⁸⁵ Jfr. Innst. O nr. 11 (1993-94) s. 4.

grunnet i de negative konsekvenser som var påpekt av SP og KrF, jfr. ovenfor. Det var imidlertid ikke flertall for noen av disse forslagene.

Igjen var det i utgangspunktet enighet om behovet for en regulering på området, men stor uenighet rundt hvordan denne skulle utformes. I stor grad kan det nok utledes at de respektive partier inntok de samme standpunkter som under lovendringen i 1992, med unntak av SV, som i denne omgang ikke stemte for en opphevelse av hele loven, kun bestemmelsen som angikk lengden av trygdeperioden. Forslaget var imidlertid basert på de samme hensyn som partiet tidligere hadde vektlagt.

Lovens trygdeperiode ble beholdt uendret inntil desember 2001.²⁸⁶ Lengden av perioden ble da fastsatt til 26 uker i løpet av en 18 måneders periode. I Ot.prp. nr. 17 (2001-2002) baserte man forslagene på en analyse av permitteringsregelverkets påvirkning av permitteringstidens lengde, foretatt av Frischsenteret.²⁸⁷ Proposisjonen fremhevet flere funn. For det første at lengre trygdeperioder medførte tilsvarende lengre permitteringsperioder. For det andre at det ved trygdeperiodens utløp forelå en vesentlig økning i antall som gikk over fra å være permittert til enten jobb eller ledighet. Tilslutt ble det fremhevet at jo lengre permitteringen varte, dess mer økte sannsynligheten for at permitteringen endte med ordinær ledighet.²⁸⁸

Det ble av departementet også påpekt hvordan permitteringsinstituttet var nødvendig for å sikre ”tilstrekkelig med ressurser til sektorer med høy risiko og store svingninger”. Likevel kunne et for generøst regelverk ”medføre at for mye arbeidskraft kanaliseres til de næringer som preges av varierende aktivitet”.²⁸⁹ Regelverket måtte innebære en rimelig avveining mellom disse hensyn. Forslaget om å nedsette trygdeperiodens varighet fra 52 til 26 uker var i stor grad begrunnet i hensynet til de samfunnsmessige kostnader. Når arbeidstakeren

²⁸⁶ Jfr. endringslov 21. desember 2001 nr. 99.

²⁸⁷ Jfr. Røed og Nordberg 2001.

²⁸⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 17 (2001-2002) s. 2.

²⁸⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 17 (2001-2002) s. 2.

gjennom permitteringen fortsatt var bundet til bedriften, hindret dette omstilling av arbeidskraft til bransjer/stillinger hvor det var behov for arbeidskraften. Videre påpekte departementet betydningen av at regelverket ikke ble preget av stadige endringer. Etter departementets mening burde den endring som ble foreslått "tåle konjunktursvingninger og endret aktivitet i de utsatte sektorer".²⁹⁰ I forhandlingene presiserte likevel APs representant at utviklingen på arbeidsmarkedet måtte følges nøye, i tilfelle endringer igjen skulle bli nødvendig.

I tilknytning til nedsettelsen av trygdeperioden som hadde kommet i 2001, ble det ved dok. nr. 8: 135 (2001-2002) foreslått en overgangsordning i forhold til de nye reglene, som kunne gjøre det lettere for bedriftene å tilpasse seg den nye trygdeperioden. Flertallet i komiteen ved AP, SV og SP, støttet forslaget, mens mindretallet ved H og KrF mente forslaget om unntak for enkelte grupper arbeidstakere (se nedenfor) ikke var en heldig løsning. I forhandlingene i Odelstinget ble det videre pekt på at overgangsordningen ville hindre de omstillingsfremmende effekter som var tilsiktet ved den nedkorting av trygdeperioden som var foretatt.²⁹¹ Det var imidlertid flertall for å vektlegge hensynet til bedriftene gjennom vedta en midlertidig lov som sikret en smidig overgang for bedriftene til nytt regelverk.

Overgangsordningen ble etablert ved en midlertidig lov i juni 2002.²⁹² Loven ga adgang til å følge regelverket slik det gjaldt før endringsloven "så lenge permitteringa varer", dersom arbeidstakeren var i løpende permitteringsperiode da endringsloven²⁹³ trådte i kraft, jfr. lovens § 1. De arbeidstakerne som ikke var i en løpende permitteringsperiode, skulle få tillempet den nye reglene slik at "permitteringstid før 1. januar 2002 ikkje [blir] teken med i utregninga av kvoten på 26 veker", jfr. § 2 første punktum. Etter annet punktum kunne perioden uten lønnsplikt for arbeidsgiver likevel ikke overstige lengden av den perioden

²⁹⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 17 (2001-2002) s. 3.

²⁹¹ Jfr. Ot.forh. (2001-2002) s. 501.

²⁹² Jfr. lov 21. juni 2002 nr. 29.

²⁹³ Jfr. lov 21. desember 2001 nr. 99.

som gjaldt før lovendringen. Perioden kunne dermed ikke overstige 52 uker til sammen. Videre ble det gjort unntak for asfaltbransjen, hvor arbeidsgiver kunne permittere uten lønn i 36 uker, jfr. § 3. Loven hadde en varighet til 1. juli 2003, med unntak av bestemmelsen i § 3, som gjaldt frem til 1. januar 2004, jfr. lovens § 5.

En utvidelse av den *første* arbeidsgiverperioden ble foreslått av Arbeids- og administrasjonsdepartementet i 2002, i forbindelse med forslag om endringer vedrørende dagpengereguleringen. Arbeidsgiverperioden som løp fra iverksettelsen av permitteringen hadde ikke vært endret siden loven trådte i kraft i oktober 1990. Denne perioden ble foreslått utvidet fra tre til 20 arbeidsdager. Videre ble det foreslått en likebehandling av hel og delvis permittering. Det var i stor grad trygdefinansielle hensyn som lå til grunn for forslaget, samt de store samfunnsmessige kostnader knyttet til permitteringen, særlig i perioder med knapphet på arbeidskraft. Departementet begrunnet forslaget med at ”regelmessig bruk av permitteringsinstituttet innebærer at en del av de reelle lønnskostnadene i bedriftene veltes over på samfunnet og i realiteten fungerer som en skjult subsidiering”.²⁹⁴

I komitéinnstillingen ble forslaget om økt lønnsplikt nedstemt som følge av budsjettavtalen mellom regjeringspartiene og FrP. AP, SV, SP og FrP mente at gjeldende ordning utgjorde en rimelig avveining av hensynet til bedriftenes behov for å tilpasse variasjoner i arbeidskraftbehovet og hensynet til det offentliges kostnader ved ordningen, og var dermed også i utgangspunktet imot endringen. Hensynet til bedriftene fikk gjennomslag, slik at den gjeldende ordning med tre dagers arbeidsgiverperiode ble beholdt.

En endring tilknyttet trygdeperioden kom i juni 2003,²⁹⁵ ved at departementet ble gitt forskriftskompetanse ”til å forlenge perioden på 26 uker før arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre, for permitterte innen bestemte næringer”. Dette skjedde i forbindelse med endringer i skatte- og avgiftslovgivningen. Årsaken til at man tilsto departementet denne

²⁹⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 15 (2002-2003) s. 12.

²⁹⁵ Jfr. lov 27. juni 2003 nr. 63.

kompetansen, var en negativ utvikling i situasjonen for næringslivet og økende arbeidsledighet. Det hersket liten uenighet rundt denne endringen, som i stor grad ble gjennomført av hensyn til enkelte deler av næringslivet og deres behov for å tilpasse variasjoner i aktiviteten.²⁹⁶

Kompetansen ble først benyttet gjennom en forskrift gitt i juli 2003.²⁹⁷ Her ble arbeidsgiver gitt en adgang til å permittere uten lønn i ”inntil 42 uker i løpet av de siste 18 måneder før lønnsplikten gjeninntre”, jfr. punkt I i forskriften. Dette gjaldt kun innen de nærmere angitte næringer.²⁹⁸

Allerede i desember 2003 ble det gjennomført endringer i denne forskriftskompetansen, ved at siste passus i pll. § 3 nr. 2 første ledd vedrørende ”permitterte innen bestemte næringer” ble fjernet.²⁹⁹ Forskriftskompetansen som ga adgang til å forlenge perioden, ble dermed generell, slik at det ikke var adgang til å kun unnta enkelte næringer fra begrensningen i pll. § 3 nr. 2. Den tidligere forskriftsadgangen ble antatt å stride med EØS-reglementet vedrørende statsstøtte.³⁰⁰ I forbindelse med denne endringsloven ble det i utgangspunktet foreslått at departementets forskriftskompetanse skulle fjernes,³⁰¹ men dette forslaget ble endret under komitébehandlingen. Flertallet gikk inn for at forskriftsadgangen til å forlenge trygdeperioden skulle gjelde generelt, og dette ble også vedtatt.

²⁹⁶ Jfr. Ot.forh. (2002-2003) s. 1018 flg.

²⁹⁷ Jfr. forskrift 16. juli 2003 nr. 963 om adgang til å unnta for lønnsplikt og utvide dagpengeperioden innen visse næringer.

²⁹⁸ Dette gjaldt næringer som verkstedsindustrien, verftsindustri, on- og offshore, prosessindustrien, bygg- og anleggsnæringen, skogbruk- og treforedlingsindustri, hotell- og restaurantnæringen, reiselivsnæringen, IT-næringen, grafisk industri, tekstil- og bekledningsindustrien, næringsmiddelindustrien. Det var dermed omfattende unntak som var gjort i forhold til den ordinære trygdeperioden.

²⁹⁹ Jfr. lov 19. desember 2003 nr. 117.

³⁰⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 6 og s. 12-13, jfr. EØS-avtalens artikkel 61 nr. 1.

³⁰¹ Jfr. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 13.

Da adgangen til å gi forskrifter om utvidelse av trygdeperioden ble gjort generell i desember 2003, ble en ny, midlertidig forskrift gitt. Denne forskriften bestemte at arbeidsgiver hadde adgang til å permittere uten lønnsplikt i en lengre periode enn det som fulgte av permitteringslønnsloven, men ”likevel ikke utover 42 uker i en 18 måneders periode”.³⁰² Forskriften trådte i kraft 1. januar 2004 og skulle i utgangspunktet gjelde frem til 1. juli samme år. Den ble så forlenget flere ganger frem til 1. januar 2006. Forskriften ble da avløst av en permanent forskrift i 2005,³⁰³ som fastsatte permitteringsperioden uten lønn for arbeidsgiver til 34 uker i løpet av en 18 måneders periode. Denne forskriften er fortsatt gjeldende.

I forbindelse med endringsloven av 2003 ble det i samme proposisjon foreslått en økning i antall arbeidsdager med lønnsplikt for arbeidsgiver fra iverksettelsen av permitteringen, fra tre til 30 dager. Videre var det foreslått å likebehandle hel og delvis permittering.³⁰⁴ Forslagene kom i samband med forslag om å utvide adgangen til midlertidige ansettelser, og var del av en helhetlig plan om å bedre bedriftenes muligheter for å tilpasse arbeidsstokken ved forskjellige virkemidler.³⁰⁵ Det var særlig hensynet til de samfunnsøkonomiske kostnader ved permitteringsordningen som stod i fokus ved dette forslaget, og hvordan ”adferden til bedriftene og ansatte påvirkes, hvordan sysselsettingsfordeling på næringer påvirkes og hvordan den samlede arbeidskrafttilgangen i samfunnet utnyttes”.³⁰⁶ Det ble også tydeliggjort i odelstingsforhandlingene fra Høyres representant at det var et poeng å spare det offentlige for kostnader, samt å ”bevare og utvikle landets næringsliv, noe som igjen vil bevare velferdsstaten, redusere arbeidsledigheten og skape framtidige nye arbeidsplasser”.³⁰⁷

³⁰² Jfr. forskrift 19. desember 2003 nr. 1753.

³⁰³ Jfr. forskrift 14. desember 2005 nr. 1486.

³⁰⁴ Jfr. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 12.

³⁰⁵ Se Ot.prp. nr. 12 (2003-2004).

³⁰⁶ Jfr. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 10.

³⁰⁷ Jfr. Ot.forh. (2003-2004) s. 188.

Også dette forslag ble endret i komitéinnstillingen, ved at økningen i den første arbeidsgiverperioden ble satt til 10 arbeidsdager ved hel permittering og ved minst 40 % reduksjon i arbeidstiden. Regelverket i forhold til delvise permitteringer ble fortsatt forenklet, ved at den første arbeidsgiverperioden ved mindre enn 40 % reduksjon i arbeidstiden, var 15 arbeidsdager.³⁰⁸ Dette forslaget ble vedtatt som ledd i budsjettavtalen mellom regjeringspartiene og AP. Flertallet i komiteen (AP, FrP, SV og SP) mente at det ikke var riktig å pålegge bedriftene nye kostnader i den grad forslaget i proposisjonen la opp til, i en tid der situasjonen for næringslivet allerede var problematisk.³⁰⁹

Det opprinnelige forslaget var dermed i stor grad basert på hensynet til det offentliges kostnader, samt samfunnsøkonomiske hensyn, men var også del av en politikk hvor man ville tillempe bruken av andre virkemidler som kunne ivareta bedriftenes behov for fleksibilitet. Flertallet ville imidlertid ivareta dette behovet gjennom gjeldende ordning, men slik at denne ble avveid mot hensynet til folketrygden. Hensynet til næringslivet fikk dermed gjennomslag ved at det opprinnelige forslag ble kraftig modifisert.

En ny endring i § 3 nr. 2 bokstav a kom i desember 2004,³¹⁰ hvor den første arbeidsgiverperioden ved hel permittering, og ved minst 40 % reduksjon i arbeidstiden, ble satt til 5 arbeidsdager. I Ot.prp. nr. 26 (2004-2005) oppgis det at endringen hadde sin bakgrunn i budsjettavtalen mellom regjeringspartiene (H, KrF og V) og FrP. Videre var det også avtalt at den midlertidige forskrift som tillot en dagpengeperiode på 42 uker, skulle videreføres, jfr. ovenfor. Endringen ble vedtatt av Odelstinget ved behandling av Innst. O. nr. 10 (2004-2005). Under behandlingen i finanskomiteen ble endringen av flertallet (alle unntatt SP og Kystpartiet) begrunnet med at man søkte å redusere arbeidsgiverens kostnader ved permitteringer, da det var høy ledighet og man ville forhindre ytterligere oppsigelser og tap av kompetanse for bedriftene.³¹¹ Endringen trådte i kraft 1. januar 2005.

³⁰⁸ Jfr. Innst. O. nr. 34 (2003-2004) s. 2-3.

³⁰⁹ Jfr. Innst. O. nr. 34 (2003-2004) s. 3.

³¹⁰ Jfr. endringslov 10. desember 2004 nr. 79.

³¹¹ Jfr. Innst. O. nr. 10 (2004-2005) pkt. 35.7.

I desember 2005 ble den første arbeidsgiverperioden igjen satt til 10 arbeidsdager.³¹² Forslaget til loven kom i Ot.prp. nr. 22 (2005-2006), der det også ble foreslått enkelte endringer i folketrygdloven. Ved fremleggelsen av forslaget ble det henvist til den overføring av lønnskostnader til trygdekostnader som permitteringsadgangen innebar, og at det i perioder med stramt arbeidsmarked førte til ”samfunnsmessige kostnader å la deler av arbeidsstyrken være permittert”.³¹³ Det var følgelig trygdefinansielle og samfunnsøkonomiske hensyn som ble påberopt for utvidelsen av den første arbeidsgiverperioden. I realiteten var begrunnelsen for utvidelsen særlig knyttet til at man ville unngå en overføring av bedriftenes kostnader over på staten ved å anvende permitteringer ved ethvert kortvarig avbrekk i produksjonen. Utvidelsen av den første arbeidsgiverperioden må dermed først og fremst ses i forbindelse med trygdefinansielle hensyn.

Det skjedde imidlertid også en korrigering av trygdeperioden på dette tidspunkt, ved at man vedtok forskrifter om en nedsettelse av denne fra 42 til 34 uker i forskrift nr. 1486/2005, jfr. ovenfor. Her kunne nok samfunnsøkonomiske hensyn spille en rolle, men dette var en moderat nedsettelse av trygdeperioden i forhold til det som var foreslått før regjeringsskiftet. Forslaget fra den tidligere regjering var at hovedregelen på 26 uker skulle inntre ved påfølgende årsskifte. Under odelstingsforhandlingene ble det fra APs representant uttrykkelig gjort oppmerksom på at utvidelsen av arbeidsgiverperioden måtte ses i sammenheng med den modererte nedsettelse av trygdeperioden.³¹⁴ Forslaget i sin helhet kan derfor anses motivert av både trygdefinansielle og samfunnsøkonomiske hensyn.

Videre ble det gjort framlegg om endring i permitteringslønnsloven, ved at trygdeperiodens lengde ikke lenger skulle være fastsatt i lovteksten, men heller reguleres i en permanent

³¹² Jfr. endringslov 16. desember 2005 nr. 119.

³¹³ Jfr. Ot.prp. nr. 22 (2005-2006) s. 7.

³¹⁴ Jfr. Ot.forh. (2005-2006) s. 44.

forskrift. Dette av hensyn til forutsigbarhet for både arbeidsgivere og arbeidstakere.³¹⁵ I komitéinnstillingen ble dette forslaget ikke videreført, da man mente det heller måtte være et siktemål å etablere ”ordninger som på den ene side kan virke over tid, samtidig som man oppnår tilstrekkelig fleksibilitet i forhold til situasjonen på arbeidsmarkedet”.³¹⁶ Som vedlegg til innstillingen fulgte også et brev fra Høyres stortingsgruppe til Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden, hvor det ble redegjort for Høyres standpunkt vedrørende dette forslaget: ”Høyres prinsipielle standpunkt er at Stortinget må ta realitetsstandpunkt til permitteringsperiodens lengde, enten dette skjer gjennom budsjettvedtak eller lovvedtak.” Forslaget om å regulere trygdeperiodens lengde i en permanent forskrift ble ikke bifalt av komitéflertallet, og ikke videreført under forhandlingene i Odelstinget.

I odelstingsforhandlingene ble det fra APs representant pekt på hvordan det forelå store bransjevis forskjeller i behovet for permittering, og at et generelt regelverk vanskelig kunne tilpasses alle bransjer. Asfaltbransjen ble her trukket frem som et eksempel, og det var ”åpenbart at et konjunkturbestemt regelverk i liten grad tilfredsstiller denne bransjens behov”.³¹⁷ Selv om ikke lengden av trygdeperioden ble tatt ut av loven, ble det likevel gitt en permanent forskrift med forlengelse av trygdeperioden, i motsetning til de midlertidige forskrifter som tidligere hadde vært gitt.³¹⁸ Om dette innebærer at regelverket får en mer permanent karakter, kan ikke sies med sikkerhet.

5.4.3 Sammenfatning

I perioden på starten av 90-tallet ble permitteringslønnsloven endret fem ganger fra vedtakelsen av loven og frem til desember 1993. Argumentasjonen hos de forskjellige partier fulgte i stor grad de samme linjer gjennom disse endringene. Utgangspunktet hos alle partier var at endringer var nødvendig, men det hersket forskjellig syn på hvilke grep

³¹⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 22 (2005-2006) s. 7.

³¹⁶ Jfr. Innst. O nr. 8 (2005-2006) s. 4.

³¹⁷ Jfr. Ot.forh. (2005-2006) s. 44.

³¹⁸ Jfr. forskrift nr. 1486/2005.

som var hensiktsmessig. SP, KrF og SV argumenterte for at arbeidervern var det viktigste hensyn pga det økende antall oppsigelser. Denne fraksjonen fikk ikke gjennomslag for sitt forslag om å midlertidig oppheve loven, men de forlengelser av trygdeperioden som ble foretatt, ville også motvirke økningen i oppsigelser. Dermed ble også dette hensyn ivaretatt, bare ikke i den grad disse partier ønsket.

Standpunktet om å oppheve loven stod i motsetning til Høyres argumentasjon, som fremhevet lovens omstillingsfremmende effekt. Loven burde dermed opprettholdes, men av hensyn til næringslivet stemte partiet i favør av de forlengelser av trygdeperioden som ble foretatt. Både hensynet til arbeidstakerne og til bedriftene talte slik sett for en endring av permitteringslønsloven på denne tiden, da spesielle omstendigheter gjorde seg gjeldende for økonomien generelt.

AP vektla permitteringslønslovens fordelingsfunksjon i forhold til kostnadene permitteringene medførte for det offentlige. Dette standpunktet gikk også mot en midlertidig opphevelse av loven. Likevel måtte hensynet til trygden vike pga hensynet til næringslivet.

De endringer som ble foretatt i 1993, ble stående i loven frem til 2001. Da ble situasjonen vurdert slik at hensynene bak loven måtte avveies mot hverandre på en annerledes måte enn reguleringen hadde gjort hittil. Omstillingshensyn ble på dette tidspunkt tillagt større vekt, og hensynet til bedriftene måtte vike. Ved de endringene som skjedde i og etter 2001 ble ikke arbeidervernhensyn nevnt i stor grad, da økningen i bruk av oppsigelser i stedet for permittering ikke lenger gjorde seg gjeldende. I tiden etter dette har diskusjonen stort sett vært knyttet til hensynet til næringslivet på den ene siden, og hensynet til det offentliges kostnader og omstillingshensyn på den andre siden. Det har også vært fremsatt forslag ved et par anledninger om å stramme inn reguleringen i permitteringslønsloven, i samband med forslag om å liberalisere reguleringen av andre virkemidler.³¹⁹ Slik sett har

³¹⁹ Jfr. Ot.prp. nr. 15 (2002-2003), Ot. prp. nr. 12 (2003-2004).

diskusjonen i stor grad gått over fra spørsmålet om permitteringslønsloven skal gjelde eller ikke, til spørsmålet om i hvilken grad loven skal strammes inn og suppleres med andre virkemidler. Hvordan loven kan tilpasses forskjellige behov i forskjellige bransjer er også en diskusjon som mer og mer har gjort seg gjeldende etter 2001. Dette har en sammenheng med problemer rundt de stadige endringer som har blitt foretatt i denne loven.

5.5 Endringer i permitteringslønslovens formål og funksjon?

5.5.1 De sentrale hensyn bak loven

En lovs *formål* kan sies å knytte seg til verdier og prioriteringer som lovgiver ønsker å fremme ved etableringen av loven. Loven kan hevdes å være et virkemiddel for å nå et mål lovgiver har satt.³²⁰ Dette målet kan være eksplisitt uttalt i loven gjennom en formålsparagraf, eller det kan komme frem gjennom uttalelser i forarbeidene. Lovens *funksjon* sier noe om hvordan loven faktisk virker, og de effekter loven har kan ligge både utenfor og innenfor lovens formål. De gjentatte diskusjoner vedrørende permitteringslønslovens utforming, og de flerfoldige endringer av den, gjør det plausibelt å stille spørsmålet om alle de formelle endringer også har medført et skifte i det opprinnelige formålet, og om loven har fungert slik det var intendert?

Som redegjort for ovenfor har det hersket konsensus om behovet for å innskrenke bedriftenes bruk av permitteringer, og det har i stor grad vært enighet om at en lovpålagt lønnsplikt under permitteringsperioden har vært et passende virkemiddel i så måte. De sentrale hensyn bak loven har det også vært enighet rundt. At en innstramming av permitteringsbruken av hensyn til folketrygden, samfunnsøkonomi og arbeidsmarkedets funksjonsmåte, samt arbeidervern, har vært nødvendig, har og har hatt tilnærmet full tilslutning politisk. Spørsmål om vektlegging av de forskjellige hensyn, hvordan disse forholder seg til hverandre og til enkelte virkninger av loven, har imidlertid blitt reist.

³²⁰ Nærmere om lovens formål som rettskildefaktor se f.eks. Nygård 2004, s. 73 flg., Eckhoff 2001, s. 101 flg., Fleischer 1998, s. 107.

Ett av formålene med loven var at den skulle virke omstillingsfremmende, en funksjon som særlig kom fram i tider med et stramt arbeidsmarked. Det ble på forhånd påpekt at hensynet til omstilling kunne stå i motstrid med hensynet til arbeidervern.³²¹ Pga mobilitetshensyn har trygdereglene vært utformet slik at den arbeidssøkende må være villig til å si opp sin gamle stilling dersom vedkommende får tilbud om nytt arbeid hos ny arbeidsgiver. Dette som vilkår for å være ”reell arbeidssøker” etter ftrl. § 4-5, et vilkår som også permitterte arbeidstakere må oppfylle for å ha rett til dagpenger. I forarbeidene ble det påpekt at arbeidsgiver i praksis unngikk lønn i oppsigelsestid dersom den permitterte selv sa opp.³²² En fare ved dette var at arbeidsgivere kunne søke å omgå oppsigelsesreglene ved å permittere arbeidstakere, i håp om at disse ville si opp stillingen selv, for så å unngå lønn i oppsigelsestid, se under punkt 4.3.5. Her illustreres det hvordan omstillingshensyn til en viss grad må vike for arbeidervernhensyn når det kommer til permitterte arbeidstakere, da vilkårene for å anses som ”reell arbeidssøker” lempes i permitteringstilfellene, pga faren for omgåelse av oppsigelsesreglene.

Det formål som knytter seg til hensynet til arbeidervern, har de siste årene kommet mer i bakgrunnen i de begrunnelser som underbygger de endringer som foretas. Dette hensyn var i utgangspunktet et viktig formål, da den tidligere permitteringsordning gjorde store innhugg i både lønnsvern og oppsigelsesvern.³²³ I forbindelse med de endringer som gjennom årene er gjennomført, har hensynet til arbeidstakerne sjelden vært den sentrale motivasjonsfaktor. De ganger hensynet til arbeidervern har vært nevnt, har det som regel vært som ledd i en argumentasjon *for en midlertidig opphevelse* av loven, ikke som ledd i en utvidelse av arbeidsgiverperiodene. Argumentasjonen for opphevelse av loven grunnet i arbeidervernhensyn baserte seg som regel på at det i nedgangstidene ble gjennomført flere oppsigelser, og at andre såkalte ”arbeidstakerfiendtlige” ansettelsesformer ble benyttet, jfr.

³²¹ Jfr. Kommunal- og arbeidsdepartementets høringsnotat 1987, s. 28, Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 18.

³²² Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 18.

³²³ Jfr. punkt 5.2.

nedenfor. I den forbindelse ble det fra enkelte hold hevdet at permitteringslønsloven var hovedårsaken til dette.³²⁴

De sentrale arbeidervernhensyn som talte for en innføring av permitteringslønsloven i utgangspunktet, blir ivaretatt allerede gjennom grunntrekkene ved loven, nærmest uavhengig av hvordan kostnadsfordelingen mellom næringslivet og det offentlige blir fastsatt. Dette pga at grunnreglene er faste, slik at lønnsvernet blir styrket ved at arbeidstaker først får ordinær lønn i en arbeidsgiverperiode den første tiden av permitteringen, dessuten ved at det er satt en grense for trygdeperioden. Det at det er satt en grense for hvor lenge arbeidsgiver kan permittere uten lønn, vil også begrense den uthuling av oppsigelsesvernet permitteringsinstituttet representerte forut for permitteringslønsloven. Dersom trygdeperioden utvides i for stor grad, kan arbeidervernhensyn igjen gjøre seg gjeldende, men dette har hittil ikke vært særlig aktuelt. En utvidelse av trygdeperioden vil være aktuelt først og fremst i tider med nedgangskonjunktur, og under slike forhold vil oppsigelse og delvis kompensasjon gjennom trygden uansett være alternativet til permitteringer, dermed vil ikke de arbeidervernhensyn som er omtalt ovenfor gjøre seg like gjeldende. At arbeidervernhensyn har vært tatt opp i forbindelse med permitteringslønsloven, har i stor grad vært i forbindelse med forslag om å oppheve loven, jfr. ovenfor.

De mange politiske diskusjoner rundt loven har ofte vært knyttet til hvordan de ulike hensyn skal vektlegges, noe som skaper delte meninger rundt utformingen av detaljene i regelverket. De motstridende oppfatninger partiene imellom har ofte berodd på forskjellig syn på hvordan de faktiske omstendigheter knyttet til bruk av permitteringer og oppsigelser har forholdt seg, konjunkturforhold og forskjellige løsninger på hvordan disse best burde håndteres, partienes stilling som posisjons- eller opposisjonsparti, samt de forskjellige, ledende idealer hva angår permitteringsreglene som del av en helhetlig politikk. Disse forhold har ikke bære vært en kilde til meningsforskjeller partiene imellom, men har også

³²⁴ Jfr. argumentasjonen i forbindelse med forslag fremsatt av SV, SP og KrF ved ulike anledninger, se f.eks. Dokument nr. 8:26 (1990-91), Innst. O. nr. 85 (1991-92) s. 2, Innst. O. nr. 11 (1993-94) s. 3.

medført skiftninger i de enkelte partiers oppfatning om regelverkets utforming gjennom tiden. Dette har resultert i en hel del forandringer i lengden av arbeidsgiver- og trygdeperiodene, basert på vekslende meninger om hvordan kostnadsdelingen mellom stat og næringsliv burde forholde seg. De mange endringer knytter seg altså til enkeltheter særlig i § 3. *Grunntrekkene* i loven, med pålegg av lønnsplikt i nærmere definerte perioder under permitteringstiden, er beholdt.

5.5.2 Ivaretagelsen av de sentrale hensyn – lovens funksjon

Det har tidvis vært påpekt at de stadige korrigeringer av arbeidsgiverperioden og trygdeperioden i permitteringslønsloven kan ha enkelte uheldige aspekter ved seg, og at alle endringene tilsier at loven ikke fungerer slik det var planlagt. Dette relateres ofte til bedriftenes behov for en forutsigbar lovgivning å forholde seg til ved sin planlegging av fremtidig drift.³²⁵

Gjentatte justeringer av kostnadsfordelingen mellom næringslivet og trygden medfører en usikkerhet i holdbarheten av bedriftenes vurderinger av videre drift, da en beregning av kostnadene ved permittering på et senere tidspunkt kan vise seg å ikke holde mål. Både utvidelse og innskrenkning av trygdeperioden vil få konsekvenser i forhold til disse vurderinger. Dersom trygdeperioden innskrenkes, kan det f.eks. vise seg at enkelte kostnader kunne vært spart dersom arbeidsgiver hadde valgt et annet virkemiddel enn permittering. Ved en utvidelse av trygdeperioden kan det være at arbeidsgiver allerede har tilpasset seg variasjoner i arbeidskraftbehovet ved bruk av andre virkemidler, som har medført større kostnader enn hva det senere viser seg at permitteringer ville ha gjort.

Denne vurderingen av forskjellige virkemidler er av stor betydning for arbeidstaker, da det kan være avgjørende for hans stilling som ansatt. Dersom arbeidsgiver f.eks. velger å gå til oppsigelse fremfor permittering ut fra en kostnadsberegning hvis grunnlag svikter, kan

³²⁵ Jfr. f.eks. Ot.prp. nr. 17 (2001-2002) s. 3, forh. St. (2003-2004) s. 527 flg. og forslaget om en permanent forskriftsregulering av trygdeperioden i Ot.prp. nr. 22 (2005-2006) s. 7.

hyppige regelendringer få store konsekvenser også for arbeidstaker. Det er heller ikke kun *bedriftens* økonomi som får et usikkerhetsaspekt ved seg, men også arbeidstaker må forholde seg til en viss uvisshet i forhold til lengden av perioden han risikerer kun å få delvis kompensert tapt inntekt.

Disse problemer kan avhjelpes ved at det etableres gode overgangsordninger, slik det f.eks. ble gjort ved innføringen av loven i 1990,³²⁶ eller ved nedsettelsen av trygdeperioden i 2002.³²⁷ I kraft av slike overgangsregler får bedriftene tid til å tilpasse seg og planlegge driften etter den nye regulering av trygdeperioden og arbeidsgiverperiodene. Det blir dermed viktig med god kommunikasjon mellom næringslivet og lovgiver.

Etter min mening kan permitteringslønnens primære funksjon ses som en avgiftsbelegging av anvendelsen av et arbeidsrettslig virkemiddel, som myndighetene ønsker å begrense forekomsten av. De bedrifter som velger å benytte seg av virkemiddelet, må bidra til å dekke de kostnader som oppstår ved anvendelsen av det. Grunntrekkene ved denne loven er på plass, og kommer etter all sannsynlighet ikke til å endres med det første. Bedriftene har såpass forutsigbarhet at de vet at de blir pålagt kostnader dersom de velger å permittere. Størrelsen på disse kostnader endrer seg i takt med konjunkturer og politiske skifter, hvilket også er tilfelle ved andre skatte- og avgiftsreguleringer.³²⁸ At avgiften eksisterer, men ikke til enhver tid ligger fast mht. størrelse, kan således ikke sies å være eksepsjonelt for permitteringslønnens loven. Lovens "avgiftsfunksjon" har sånn sett vært uforandret fra lovens tilblivelse.

Denne avgiftsbeleggingen av næringslivets bruk av permittering hevdes imidlertid å føre med seg enkelte utilsiktede effekter. En konsekvens av loven som har blitt trukket frem i forbindelse med diverse endringsforslag, er at arbeidsgiverne har tilpasset seg loven ved å gjøre større bruk av andre arbeidsrettslige virkemidler, slik som overtid, korttidsansettelser,

³²⁶ Jfr. lover 15. juni 1990 nr. 31 og 22. mars 1991 nr. 14.

³²⁷ Jfr. lov 21. juni 2002 nr. 29.

³²⁸ Jfr. f.eks. skatteloven (lov nr. 14/1999) og folketrygdloven (lov nr. 19/1997).

midlertidige ansettelser og leie av arbeidskraft. Dette momentet har gjerne vært brukt i forbindelse med forslag om en midlertidig opphevelse av loven, eller deler av den.³²⁹

Dersom arbeidsgiver benytter seg av midlertidige ansettelser, korttidsansettelser og leie av arbeidskraft, får ikke arbeidsmiljølovens regulering av stillingsvern anvendelse i samme grad som ved fast tilsetting.³³⁰ Det kan dermed være betenkelig at bruken av disse virkemidler for å tilpasse arbeidskraftvolumet, ekspanderer.

Både permitteringer og andre tilpasninger vil imidlertid ofte benyttes i forbindelse med nedgangstider i økonomien. Økt bruk av alternative virkemidler vil dermed ikke nødvendigvis være en følge av permitteringslønnsloven, dette kan også være påvirket av de rådende konjunkturforhold.³³¹ Derfor trenger ikke dette å indikere at *lovens funksjon* er feilslått. Skulle det imidlertid være slik at økt bruk av midlertidige ansettelser mv. var relatert til loven som en konsekvens kun av denne, ville ikke den foreslåtte opphevelse av loven nødvendigvis være et hensiktsmessig tiltak med tanke på arbeidervernhensyn. Den permitteringspraksis som forelå før permitteringslønnslovens inntreden, medførte også en stor omgåelsesmulighet og svekkelse av stillingsvern og lønnsvern, og det var bred enighet om at en regulering av instituttet var nødvendig. Dersom det ikke ble gjort i forbindelse med andre tiltak overfor de virkninger som permitteringsinstituttet hadde tidligere, ville ikke en opphevelse være hensiktsmessig, heller ikke av hensyn til arbeidervern.

En annen effekt av loven som bidro til mye kritikk, var at innskrenkningen av permitteringsordningen kunne medføre at bedrifter fikk problemer med å holde på kvalifisert arbeidskraft, og således kunne lide et kompetansetap. Dette var en funksjon av

³²⁹ Jfr. forslag fremsatt av SV, SP og KrF ved ulike anledninger, se f.eks. Dokument nr. 8:26 (1990-1991), Innst. O. nr. 85 (1991-1992) s. 2, Innst. O. nr. 11 (1993-1994) s. 3. Slike tilpasninger er påvist til en viss grad i NOU 1993: 19, s. 63.

³³⁰ Jfr. f.eks. Jakhelln 2006, s. 171, Fanebust 2001, s. 318, Fougner og Holo 2006, s. 648 flg., Storeng, Beck, og Due Lund 2006, s. 80 flg.

³³¹ Jfr. NOU 1993: 19 s. 62, hvor det f.eks. uttales: "Når arbeidsmarkedet er slakt er det mindre behov for å ha en reserve av arbeidskraft knyttet til bedriften slik de ofte hadde i perioden 1985-87. Av denne grunnen gir økt ledighet i seg selv et annet ansettelses- og oppsigelsesmønster i bedriftene."

loven som ble forutsett og kommentert av diverse høringsinstanser i forbindelse med utarbeidelsen av loven. En slik effekt hang imidlertid sammen med lovens tilsiktede bidrag til å fremme omstilling. Hensynet til næringslivet og hensynet til samfunnsøkonomien måtte dermed avveies, og departementet vurderte saken slik at næringslivet måtte bidra ved å bære noen av kostnadene ved permitteringsordningen, så lenge det var til bedriftenes fordel at en arbeidskraftsreserve kunne opprettholdes.³³² En slik negativ virkning av loven ble dermed ikke ansett som tungveiende nok i seg selv til at den kunne sette til side andre hensyn som stod i fokus ved utarbeidelsen av loven.

Lovens omstillingsfremmende funksjon avhenger i stor grad av hvilken utforming loven har, hvilket igjen i stor grad beror på konjunkturforhold. Loven er beskrevet som konjunkturbestemt,³³³ og i tider med konjunkturedgang har det ofte vært nødvendig å utvide trygdeperioden. Samfunnsøkonomi og omstillingshensyn vil ofte tale mot en slik utvidelse, disse hensyn underbygger en kostnadsfordelingsfunksjon som fører til at arbeidskraft allokteres til bransjer hvor det er behov for den. I tider med nedgang vil imidlertid dette hensynet ikke gjøre seg så sterkt gjeldende. Kostnaden ved at arbeidskraft holdes som reserve i enkelte bedrifter, kan i et samfunnsøkonomisk perspektiv måles i den avkastning arbeidskraften ville hatt dersom den hadde blitt fristilt fra bedriften og utnyttet et annet sted. Når arbeidsmarkedet er dårlig, vil den alternative avkastning av arbeidskraften ofte være lav, da arbeidstakere ikke kan omstilles til annet enn ledighet uansett.³³⁴ Sånn sett vil ikke lovens omstillingsfremmende funksjon være et essensielt formål i tider med nedgang i økonomien.

Dette gjelder imidlertid ikke uforbeholdent, da noen bransjer gjennomgår konjunkturer som ikke følger de ”alminnelige” konjunkturforhold, samt at enkelte næringer har faste sesongmessige svingninger uavhengig av konjunkturer. Dersom enkelte bransjer opplever konjunkturedgang i en tid med generell oppgang, kan det være behov for en tilpasning av

³³² Jfr. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 21-22.

³³³ Jfr. Ot.forh. (2005-2006) s. 44.

³³⁴ Jfr. NOU 1993: 19 s. 57.

permitteringsregelverket innen disse bransjer. En slik løsning ble forsøkt gjennomført i 2003,³³⁵ ved at unntak fra pll. § 3 nr. 2 kunne gjøres ”innen bestemte næringer” gjennom forskrift. Som nevnt ovenfor ble det antatt at forskriften³³⁶ som ble gitt i kraft av denne bestemmelsen, ville være i strid med statstøttoreglene i EØS-avtalen.³³⁷ Dermed måtte unntaksbestemmelsen gjøres generell. At et generelt reglement kan være vanskelig å utarbeide, illustreres også ved at loven gjør unntak for fiskeforedlingsindustrien,³³⁸ at den tidligere gjorde unntak for laste- og lossearbeidere i norske havner,³³⁹ samt at det også er påpekt hvordan et generelt regelverk ikke trenger å fungere like godt i ulike bransjer.³⁴⁰ I Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) antas det at det ikke kan gjøres bransjespesifikke unntak fra loven som følge av EØS-avtalen.³⁴¹

Etter at departementet ble gitt en forskriftskompetanse til å utvide trygdeperioden i pll. § 3 nr. 2, har permitteringsregelverket gjerne vært diskutert i forbindelse med budsjettarbeidet i Stortinget, og de endringer som er foretatt i så måte, har ofte vært resultat av et kompromiss mellom regjeringspartiene og opposisjonen. Ved at permitteringsregelverket i stor grad diskuteres i forbindelse med utarbeidelsen av statsbudsjettet, kommer lovens kostnadsfordelingsfunksjon særlig i forgrunnen. De forandringer som gjøres, skjer ofte ut fra en avveining av hvordan kostnadene rimelig kan fordeles mellom næringslivet og det offentlige, ut fra de rådende omstendigheter. I denne avveiningen spiller gjerne konjunkturforhold en avgjørende rolle for hvordan regelsettet blir utformet, og det er en gjennomgående tendens at myndighetene tar signaler fra næringslivet dersom slike forhold går i en negativ retning. I slike tilfeller vil arbeidsgiverperioden ofte innskrenkes, mens

³³⁵ Jfr. lov 27. juni 2003 nr. 63.

³³⁶ Jfr. forskrift nr. 963/2003.

³³⁷ Jfr. EØS-avtalen art. 61 nr. 1.

³³⁸ Jfr. pll § 1 nr. 3.

³³⁹ Opphevet ved lov nr. 31/1990.

³⁴⁰ Jfr. Ot.forh. (2005-2006) s. 44.

³⁴¹ Jfr. Ot.prp nr. 12 (2003-2004) s. 12-13. Permitteringslønsloven avgrenser mot fiskeforedlingsindustrien, som dermed utgjør et bransjespesifikt unntak. Dette vil imidlertid ikke stride mot EØS-regelverket, da fisk og landbruksvarer i stor utstrekning er utelatt fra varedefinisjonen i EØS-avtalens artikkel 8 nr. 3.

trygdeperioden utvides av hensyn til bedriftene. Motsatte endringer skjer gjerne dersom det er bedre tider for næringslivet.

At loven er beskrevet som en konjunkturbestemt, vil således være treffende. Det ble i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett 2005 satt et mål om at regjeringen Bondevik II skulle ”utarbeide et forslag til permanent regelverk for permitteringsreglene som fanger opp både konjunktur- og sesonghensyn, og legge dette frem i forbindelse med statsbudsjettet for 2006”.³⁴² Dette skjedde ikke. Et slikt permanent regelverk kan være nokså vanskelig å utarbeide med tanke på alle de hensyn som gjør seg gjeldende til enhver tid, jfr. ovenfor om forskjeller mellom bransjer og konjunkturer. Det skjer dermed en kontinuerlig avveining av hensynet til bedriftenes behov for tilpasning til variasjoner i arbeidskraftbehovet ut fra konjunkturforhold, og hensynet til trygdens kostnader ved denne tilpasningen, og det er ofte disse to hensyn som spiller mot hverandre, og som ofte er det sentrale ved endringene som foretas. I tillegg spiller også hensynet til en samfunnsøkonomisk måte å utnytte arbeidskraften på og hensynet til arbeidsmarkedets funksjonsmåte inn. At regelverket vurderes ut fra de rådende konjunkturforhold kan imidlertid ikke avhjelpe næringer med særskilte sesongforhold eller konjunkturforholdene er avvikende. Et helhetlig permitteringsregelverk som ivaretar alle hensyn, inkludert opp- og nedgang i konjunkturforhold og forskjeller mellom bransjer, blir dermed vanskelig å utforme.

³⁴² Jfr. forh. St. (2005-2006) s. 2661.

6 Kildehenvisninger

Litteratur

- | | |
|---------------|--|
| Boe 1996 | Boe, Erik, <i>Innføring i juss</i> (Oslo 1996) |
| Dege 2003 | Jan Tormod Dege, <i>Arbeidsrett</i> (Oslo 2003) |
| Eckhoff 2001 | Torstein Eckhoff, <i>Rettskildelære</i> , 5. utgave (Oslo 2001) |
| Ertzaas 2004 | Ulf Ertzaas, Kari Bergeius Andersen og Henning Jakhell, <i>Arbeidsrettslig håndbok</i> (Kristiansand 2004) |
| Evju 1979 | Stein Evju, "Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff" i Stein Evju og Henning Jakhell mfl.: <i>Arbeidsrettslige emner</i> , (Oslo-Bergen-Tromsø 1979) s. 215-377 |
| Evju 1980 | Stein Evju, "Rett til å stå i stillingen?", <i>Lov og rett</i> , 1980 s. 342-357 |
| Evju 1982 | Stein Evju, <i>Permitteringer – Rettspraksis og forvaltningsuttalelser mv.</i> (Oslo 1982) |
| Evju 2007 | Stein Evju, <i>Permittering og trygd – Trekk av rettsutviklingen</i> . Arbeidsnotat (upublisert). (Oslo 2007) |
| Fanebust 2001 | Arne Fanebust, <i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> , 4. utgave (Oslo 2001) |
| Fanebust 2002 | Arne Fanebust, <i>Innføring i arbeidsrett</i> , 2. utgave (Oslo 2002) |

Fleischer 1998	Carl August Fleischer, <i>Rettskilder og juridisk metode</i> (Oslo 1998)
Fougner 2003	Jan Fougner mfl., <i>Omstilling og nedbemanning</i> (Oslo 2003)
Fougner 2004	Jan Fougner mfl., <i>Kollektiv arbeidsrett</i> (Oslo 2004)
Fougner 2006	Jan Fougner og Lars Holo, <i>Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave</i> (Oslo 2006)
Hagstrøm 2003	Viggo Hagstrøm, <i>Obligasjonsrett</i> (Oslo 2003)
Kjønstad 1998	Asbjørn Kjønstad, <i>Folketrygdloven med kommentarer</i> (Oslo 1998)
Mehl 1982	Tor Mehl, <i>Permitteringer – En analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler</i> (Oslo 1982)
Mork 2003	Per Helge Mork, <i>Hovedavtalen LO-NHO – kommentarer</i> (Oslo 2003)
Nygaard 2004	Nils Nygaard, <i>Rettsgrunnlag og standpunkt</i> , 2. utgave (Bergen 2004)
Jakhelln 1999	Henning Jakhelln, "Oppsigelse i anledning arbeidskamp – rettsvirkninger for de individuelle arbeidsavtaler", i Andreasen Marie-Louise mfl. (red.): <i>Septemberforliget 100 år</i> . (København 1999)
Jakhelln 2006	Henning Jakhelln, <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , 4. utgave (Oslo 2006)
Røed og Nordberg 2001	Knut Røed og Morten Nordberg, "Bør staten subsidiere permitteringer? En økonometrisk analyse av et "naturlig eksperiment" i Norge", <i>Søkelys på arbeidsmarkedet</i> , 2001 s. 141-150
Stokke, Evju og Frøland 2003	Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju og Hans Otto Frøland, <i>Det kollektive arbeidslivet</i> (Oslo 2003)

- Storeng, Beck og Due Lund 2006 Nils H. Storeng, Tom H. Beck og Arve Due Lund,
Arbeidslivets spilleregler (Oslo 2006)
- Aagaard og Melsom 2006 Erik C. Aagaard og Nina Melsom, *Bedriftens
personalhåndbok*, 7. utgave (Oslo 2006)

Offentlige dokumenter

Dagpengeboka – rundskriv fra arbeidsmarkedsetaten 1992

Kommunal- og arbeidsdepartementets høringsnotat 1987. Forslag til tiltak for å begrense bruken av permitteringer i arbeidslivet.

NOU 1993: 19 Erfaringene med lov om lønnsplikt under permittering

Orientering fra Kommunal- og arbeidsdepartementet – Lov om lønnsplikt under permittering. H-2032 september 1990

Internetthenvvisninger

www.arbeidsrett.no

www.rechtsdata.no/NKL

Domsregister

Høyesterett

Rt. 1984 s. 400

Lagmannsrett og tingrett

RG 1978 s. 651

RG 1986 s.98

RG 1987 s. 651

Arbeidsretten

ARD 1965 s. 16

ARD 1965 s. 82

ARD 1974 s. 47

ARD 1976 s.141

ARD 1980 s. 25

ARD 1982 s.249

ARD 1985 s. 132

ARD 1986 s. 124

ARD 1989 s. 91

ARD 1990 s. 169

ARD 1994 s. 190

ARD 1996 s. 15

ARD 1997 s. 201

ARD 2003 s. 62

Andre

Eidsivating lagmannsrett 4. mai 1953. Se Evju 1982 s. 58.

Forkortelser

A.F.L.	Arbeidernes faglige Landsorganisasjon
aml.	lov 17.juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
arbtvl.	lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
ARD	Dommer og kjennelser av Arbeidsretten
Besl. O.	Beslutning i Odelstinget
forh. St.	Forhandlinger i Stortinget
fttl.	lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
gamle fttl.	lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd (gamle folketrygdloven)
Innst. O.	Innstilling til Odelstinget
Innst. S.	Innstilling til Stortinget
N.A.F.	Norsk Arbeidsgiverforening
NOU	Norges Offentlige Utredninger
Ot.prp.	Odelstingsproposisjon
Ot.forh.	Forhandlinger i Odelstinget
pll.	lov 6. mai 1988 nr. 22 om permitteringslønn (permitteringslønnsloven)
RG	Rettens Gang
Rt.	Norsk Rettstidende